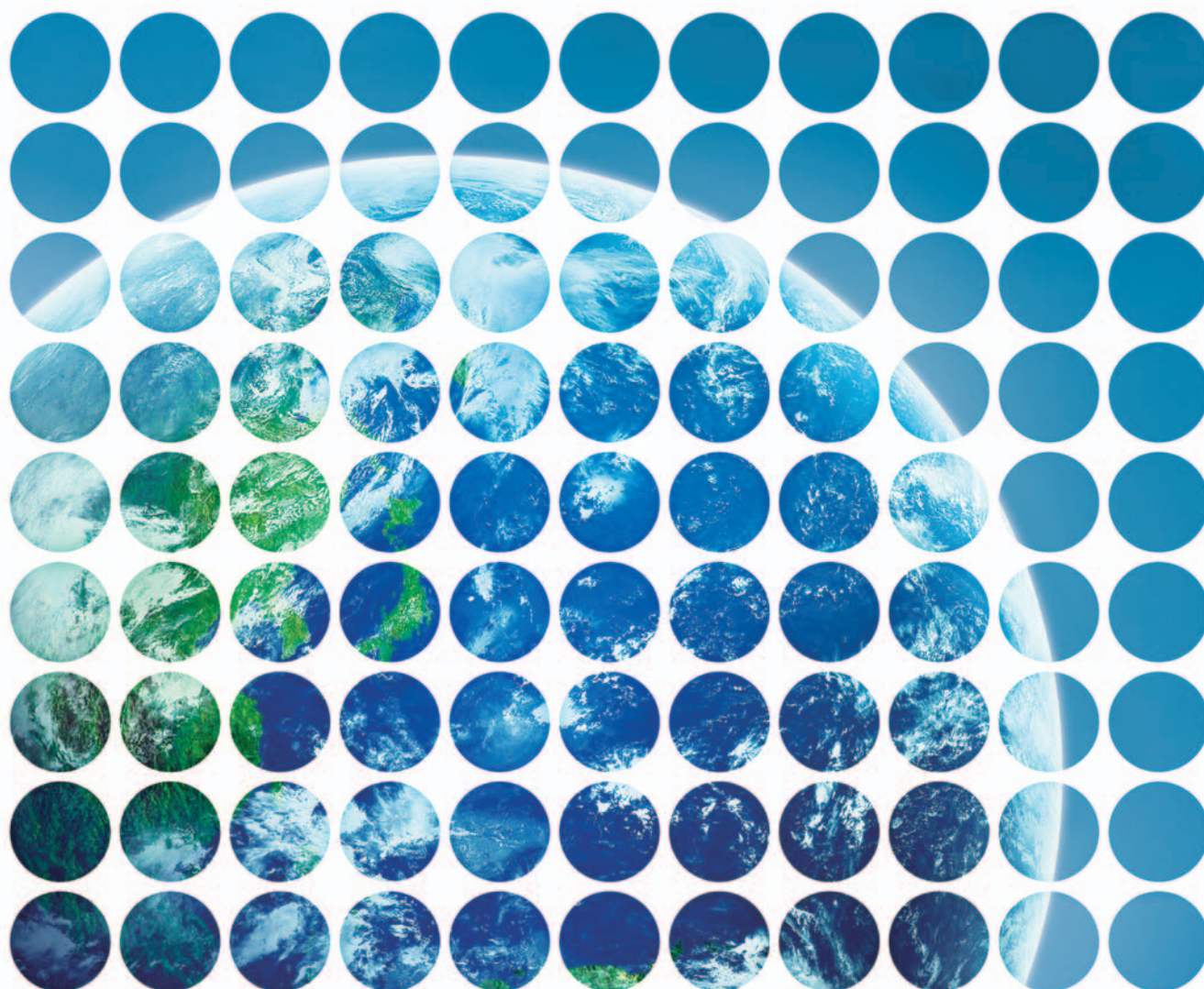
企業の公器性報告書 2007

Sustainability Report

編集方針

オムロンは、1998年度から毎年、環境報告書を発行してきました。2004年度からは、報告内容を環境的側面だけでなく、社会的側面・経済的側面にまで拡大したサステナビリティ報告書として発行しており、タイトルを『企業の公器性報告書』としています。これは、1959年に社憲を制定して以来、オムロンが大切にしてきた「企業の公器性」にちなんだものです。

2007年版の編集にあたっては、オムロンが社会に及ぼす環境的・社会的・経済的影響のうち特に重要なもの、かつステークホルダーの皆さまからの評価や判断に大きく影響を及ぼすと考えられる事象やデータを優先的に報告するよう努めました。

さらに、オムロンへの理解を深めていただくため、製品の品質を通じたメーカーとしての“製品責任”への取り組みと、弊社のCSRの柱のひとつである“事業を通じたよりよい社会づくり”に関する実践例を「特集」として紹介しています。また、ステークホルダーダイアログを開催し、そこで頂いたご意見についても「CSRダイアログ」として掲載しました。

本報告書に掲載できなかった事象やデータ、本報告書掲載記事の関連情報についてはウェブサイトで紹介することとし、オムロンのCSR活動の全貌を把握していただけるように努めました。

報告対象期間

2006年度（2006年4月1日～2007年3月31日）を報告対象期間としています。

報告対象組織

- **社会的側面の報告対象組織**：オムロングループ全体（報告書内ではオムロンと表記）を対象としています。オムロン（株）のみ、あるいは特定の地域、特定の関係会社に限定される事象の報告については、本文中にその旨を明記しています。
- **環境的側面の報告対象組織**：環境マネジメントシステムを構築している次の拠点を対象としています。
  - オムロン（株）の17拠点
  - 国内主要関係会社18社
  - 海外主要関係会社14社（北米エリア3社、欧州エリア3社、中国エリア4社、アジア・パシフィックエリア4社）

参考ガイドライン

GRI※「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン 第3版」
環境省「環境報告書ガイドライン（2003年度版）」および「環境報告ガイドライン（2007年度版最終案）」

※ GRI=Global Reporting Initiative

次回発行予定

2008年6月下旬を予定

経済的側面の報告

経済報告の内容については2007年8月発行のアニュアルレポート2007もご参照ください。

ウェブサイトへの掲載情報について

本報告書に掲載できなかった事項、詳細なパフォーマンスデータ、関連情報などは、本報告書と同時期に公開するウェブサイトに掲載し、公開しています。

http://www.omron.co.jp/corporate/csr/

Contents

産業、社会、生活の領域で「安心・安全・環境・健康」を支える製品を提供しています

IAB インダストリアルオートメーションビジネス

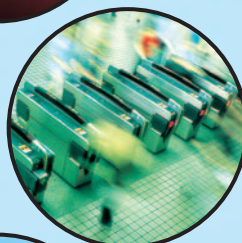
世界の主要な製造業を対象とした幅広い顧客に対し、センシング技術とコントロール技術を武器に顧客ニーズを先取りしたものづくりを支援しています。

AEC オートモーティブエレクトロニックコンポーネンツビジネス

世界の自動車メーカー、電装品メーカーに対し、各種センサ、電装機器、コンポーネントなどの設計開発、生産を行い、さまざまな商品を提供しています。

ECB エレクトロニクスコンポーネンツビジネス

さまざまな電子・電機機器に内蔵する制御コンポーネントや、携帯電話などのモバイル機器に内蔵するコンポーネントおよびモジュールを提供しています。

OMRON

SSB ソーシアルシステムズビジネス

第3次産業や公共サービス分野に対し、顧客課題を解決するトータルソリューションや各種モジュール機器を提供し、安全で快適な社会づくりに貢献しています。

HCB ヘルスケアビジネス

数多くの健康医療機器をグローバルに提供するとともに、それらを医療と結びつけたホームメディカルケアにも注力しています。

その他

グループ成長戦略の実現に向けた新規事業の育成・推進を行っています。

主要関係会社一覧

IAB（インダストリアルオートメーションビジネス）

オムロン出雲(株)　オムロン武雄(株)　オムロン阿蘇(株)　(株)エフ・エー・テクノ
オムロン関西制御(株)　(株)業電社　オムロン京都太陽(株)
OMRON Manufacturing of America, Inc.（米国）
OMRON Scientific Technologies, Inc.（米国）
OMRON Manufacturing of The Netherlands B.V.（オランダ）
OMRON（Shanghai）Co., Ltd.（中国）

ECB（エレクトロニクスコンポーネンツビジネス）

オムロン倉吉(株)　オムロン山陽(株)　オムロン アミューズメント(株)
オムロン太陽(株)　オムロン リレーアンドデバイス(株)
多摩ファインオプト(株)　オムロン プレシジョンテクノロジー(株)
OMRON Electronics Manufacturing of Germany G.m.b.H.（ドイツ）
OMRON Electronic Components Ltd.（イギリス）
Shanghai OMRON Control Components Co., Ltd.（中国）
OMRON Electronic Components（Shenzhen）Ltd.（中国）
OMRON Malaysia Sdn. Bhd.（マレーシア）
PT OMRON Manufacturing of Indonesia（インドネシア）

AEC（オートモーティブエレクトロニックコンポーネンツビジネス）

オムロン飯田(株)　OMRON Automotive Electronics, Inc.（米国）
OMRON Dualtec Automotive Electronics, Inc.（カナダ）
OMRON Automotive Electronics Korea Co., Ltd.（韓国）
OMRON Automotive Electronics Co., Ltd.（タイ）

SSB（ソーシアルシステムズビジネス）

オムロン ソフトウェア(株)　オムロン フィールドエンジニアリング(株)

HCB（ヘルスケアビジネス）

オムロン ヘルスケア(株)　オムロン松阪(株)
オムロン コーリン(株)　OMRON（Dalian）Co., Ltd.（中国）

その他

オムロン直方(株)　オムロン パーソネル(株)
オムロン住倉ロジスティック(株)　オムロン マーケティング(株)

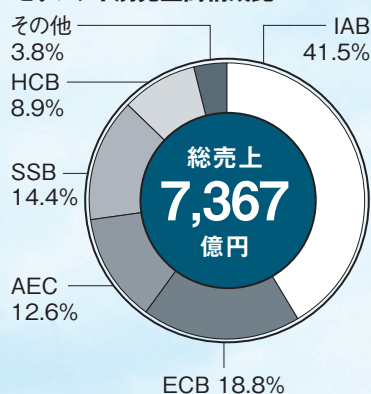
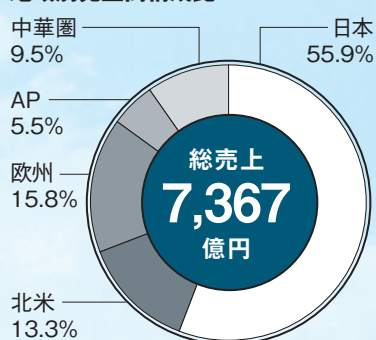
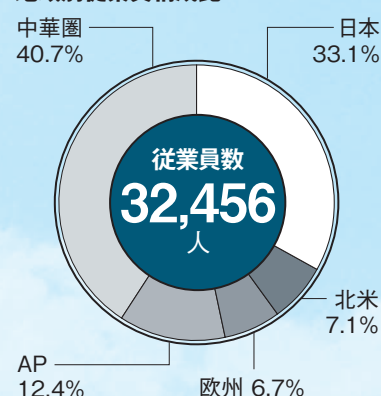
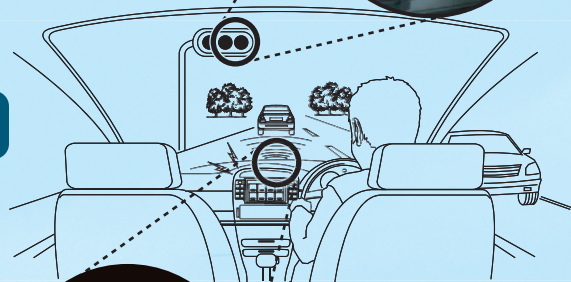
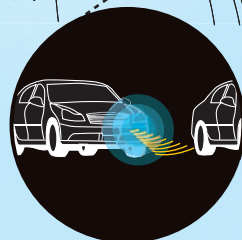
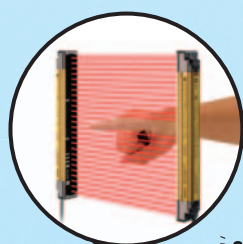
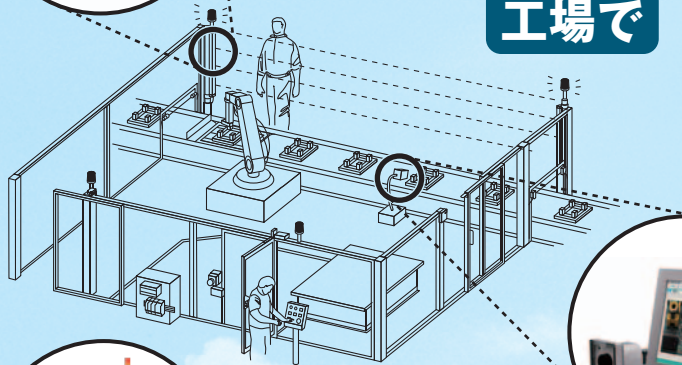
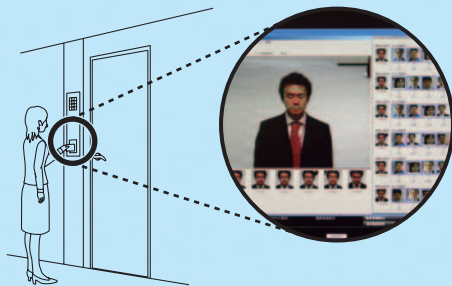
欧 州
売上高 1,164億円
子会社 39社
従業員数 2,172名

中華圏
売上高 695億円
子会社 27社
関連会社 3社
従業員数 13,225名

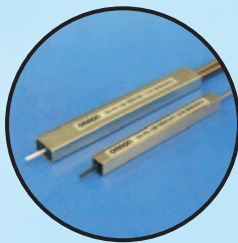
北 米
売上高 980億円
子会社 26社
従業員数 2,291名

日 本
売上高 4,121億円
子会社 47社
関連会社 13社
従業員数 10,756名

アジア・パシフィック（AP）
売上高 407億円
子会社 21社
関連会社 5社
従業員数 4,012名

世界34カ国181拠点で32,456人が働いています

暮らしの中のさまざまな場面で、人と機械のベストマッチングを目指しています

顔認証システム

独自の顔認証技術を用いた
セキュリティシステムで
企業資産（情報・人・物）を守ります。

オフィスで

光通信デバイス

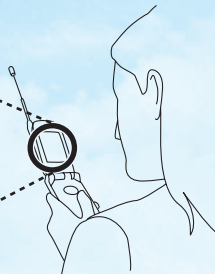
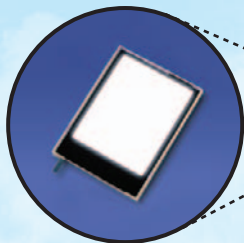
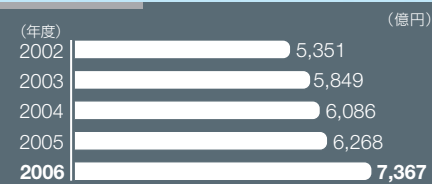
光通信における機器の
小型化・低価格化を実現し、
光通信ネットワークの普及に
貢献しています。

家庭で

血圧計・体重体組成計

健康状態を表す生体情報を
生活習慣病の予防改善に活かす、
ホームメディカルケアに
貢献しています。

液晶バックライト

携帯電話やTVの液晶画面の
高輝度、低消費電力化に
貢献しています。

売上高推移（連結）

税引前純利益（連結）

当期純利益（連結）

総資産（連結）

株主資本、株主資本比率（連結）

従業員数

未来から選ばれる企業を目指しています

世界中の拠点で企業理念の浸透に努めました

近年、企業に対して社会が求める「価値」の質が変化しています。収益性や成長性などの経済的価値に加えて、いかに社会に対する責任を果たしているか、いかに社会の持続的発展に寄与しているか、といった社会的価値が重視されるようになってきました。

オムロンは、こうした変化に応えて、2006年5月に「企業理念」を再整理し、これからの時代を見通した、これまで以上に国際性のあるものへと改めました。また、その基本理念を「企業は社会の公器である」と制定し、社内外に宣言しました。この企業理念は、成長するにつれて分権化が進むオムロングループにあって、多様化する判断基準や価値観の求心力であるとともに、企業統治のバックボーンでもあります。

代表取締役会長
立石 義雄

しかし、いくら立派な企業理念があっても、社員一人ひとりがそれを自分のものとし、自分の言葉で語れるようになり、行動に結びつけていかないと、「絵に描いた餅」に終わってしまいます。企業活動の担い手は社員であり、その一人ひとりが自主的に企業理念を実践してこそ、オムロングループ各社はCSR（企業の社会に対する責任）を果たしていけると考えるからです。

そこで2006年度は、この企業理念を世界中のオムロングループ社員一人ひとりにまで浸透させることを目指しました。まずは、オムロンが拠点を設けて事業を展開しているすべての国や地域の言語に企業理念を翻訳し、各拠点の社員に配布したうえで、海外各エリアで私たちふたりが多くの社員と語り合いました。そして予想以上の数の企業理念に対する感想文が届き、社内ネットで公開しています。さらに日本国内においては、企業理念の理解と実践に向けて各職場で職場討議を実施し、全員に近い1万人以上の社員の参加を得ました。

CSRを経営戦略の一環として実践しています

オムロンは、長期の経営構想「グランドデザイン2010（GD2010）」のセカンドステージ（2004〜2007年度）の経営戦略に、「CSRの体系化と実践」を組み込んでいます。これは、CSRマネジメント体制の構築・整備を推し進めながら、以下の「CSR取り組みの3つの柱」に取り組んでいこうというものです。

1）事業を通じてよりよい社会をつくること
2）企業活動を進めるうえで、常に公明正大であること
3）社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと

これら「3つの柱」をベースに重点課題を設定し、取り組みを継続しています。それぞれの詳細内容、目標、2006年度の取り組み結果は、17、18ページをご参照下さい。

CSRマネジメント体制の構築・整備については、2007年3月に、経営戦略の策定を担当する「グループ戦略室」にCSR戦略、IR戦略、コーポレートコミュニケーション戦略の策定機能を統合しました。これによって今後、CSRをグループ全体の経営により深く組み込んでいきます。

事業を通じた社会貢献を重視します

オムロングループにとって最も重要な使命は、よりよい社会をつくるための製品・サービスを世に先がけて生み出し提供することである、と考えています。私たちはこれを「ソーシャルニーズの創造」と呼び、これにチャレンジする精神の発揮を創業以来の「DNA」として受け継いできました。

GD2010の中では、「個人と社会」「人間と自然」「人間と機械」が最適なバランスを保ち融合する「最適化社会」を見据え、「人と機械のベストマッチング」を通して「安心・安全・環境・健康」をキーワードとするソーシャルニーズの創造にチャレンジし続けます。

法令遵守にとどまらない 高い企業倫理の確立を目指します

オムロングループは、これまで以上にステークホルダーに対する説明責任を果たし、経営の透明性を高めながら、適正なガバナンス体制の維持・運営に取り組んでいきます。

また、私たちは、法令や社会ルールの遵守は言うに及ばず、それらの背後にある精神や倫理観を尊重することが大切であると考えています。

私たちの活動は、法令や社会ルールに反してまで目標達成を求めるものではない——このことを社員に徹底し、「公明正大」を追求することによって法令遵守にとどまらない高い企業倫理の確立を目指します。

企業市民として、事業活動の中で 社会が抱える問題に取り組んでいきます

オムロングループは企業市民活動を重視しています。ここで言う「企業市民」は、単に「利益の一部を社会貢献活動に振り向ける企業」を意味するのではありません。社会の一員として、社会が抱えている問題を改善・解決し、社会の持続的発展に寄与する——そんな企業が「企業市民」であると捉えています。

地球社会は今、環境、資源、人権、労働、多様性、人口、貧困などに関わる多くの問題を抱えています。オムロンは、こうした問題に対して、事業のプロセスを通して、あるいは事業の特長を活かして改善・解決に取り組むという、企業市民としての責務を果たしていきたいと考えています。

優れた人や組織は、「夢」と「誇り」と「自信」を持っています。オムロングループにとって、ソーシャルニーズを創造し続けることが夢であり、社会に対する責任を果たし社会の持続的発展に寄与する企業であり続けることが誇りであり、こうした夢や誇りを実現することで社会から高く評価され、高収益を得ることが自信につながる——と私たちは考えています。オムロングループを、このような夢と誇りと自信に満ち溢れた組織にしていくためにも、私たちは企業理念を実践しながら、これを組織風土として定着させ、CSRを社員一人ひとりに根づかせて企業文化にまで高めていくつもりです。こうしてオムロングループは「私たちの存在そのものがCSRである」と言えるような存在となり、未来から選ばれる企業となることを目指してまいります。

本報告書では、このような私たちのCSRについて、ステークホルダーの皆さまにとって重要であると思われる情報を優先して開示するよう努めました。皆さまからの忌憚のないご意見と、一層のご支援を賜りますよう、お願い申しあげます。

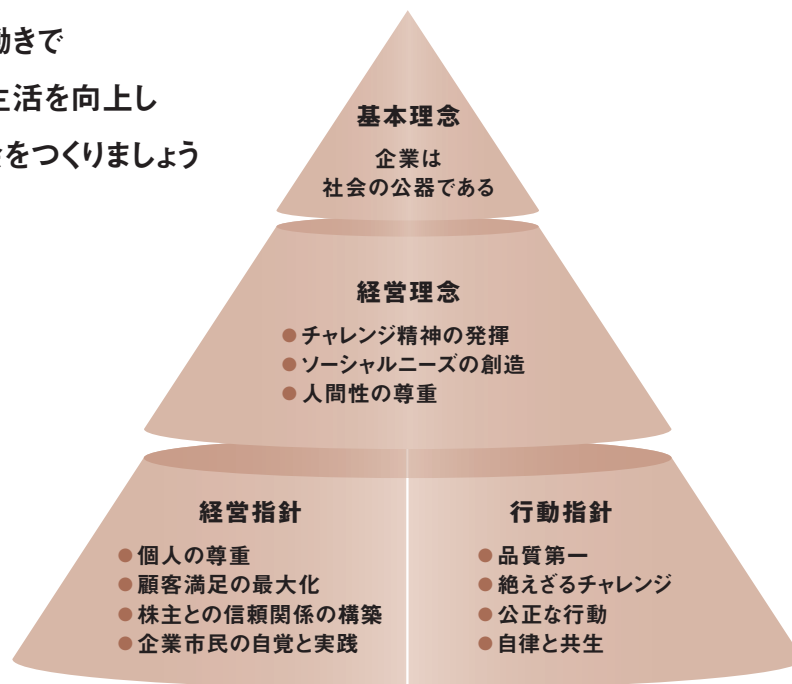
2007年6月

オムロン株式会社
代表取締役会長 立石義雄

オムロン株式会社
代表取締役社長 作田久男

代表取締役社長
作田 久男

企業理念

「企業は社会の公器である」を実践します

基本理念

企業は社会の公器である

2006年5月10日の創業記念日に、オムロンは新しい企業理念を制定し、発表しました。その中で、オムロングループの存在意義を示す基本理念を「企業は社会の公器である」と定めています。

「企業は社会の公器である」とは、企業は社会に対して有益な価値を提供するために存在し、社会の期待に十分に応えられてこそ、よき企業市民として社会から信頼され、存続を許されるという考え方であり、改めて企業は社会のものであるという認識を明確に示すとともに、社会を構成するステークホルダーを重視する経営を実践することを宣言したものです。

企業理念の浸透と定着

社員の理解と行動を促しました

「企業理念」は社員一人ひとりが自分の言葉で語れるまで理解し、行動へつなげて初めてその意味があります。企業全体の活動は、企業を支える社員の日常の行動の集大成であるからです。2006年度には、企業理念をグローバルに浸透させ定着を図るため、さまざまな活動を行いました。

ふたつの行動ガイドラインを発行しました

新企業理念の発表とともに、「企業理念解説冊子」を国内外の全社員に配布しました。さらに企業理念の中の「経営指針」を具体化しオムロンの企業姿勢と社員の行動規範を示した「CSR行動ガイドライン」と、「行動指針」を具体化し社員が目指すべき姿を示した「行動指針実践ガイドライン」の2つの行動ガイドラインを作成し国内グループの全社員に配布しました。(詳細はP11「CSR活動の推進」参照)

社員の理解促進に力を注ぎました

企業理念解説冊子や行動ガイドラインは単に配布するだけに終わらせず、これらを使った職場討議を国内グループにおいて、5月、7月、12月〜1月の3回にわたって実施しました。

特に「CSR行動ガイドライン」を取り上げた3回目の職場討議では、事前に国内グループの全管理職に対して延べ42回に及ぶ説明会を実施することで、充実した討議ができました。職場討議には、ほぼ全員にあたる1万人以上の社員が参加し、それぞれの職場から報告が寄せられました。

経営トップが自ら世界各地で説明しました

オムロンでは、経営トップと社員の直接対話を重視しています。企業理念に関しても、5月の発表後、会長、社長を含む経営トップ自らが、日本のみならず中国、東南アジア、北米、欧州を順次訪問しました。そして各地での「エリア連絡会議」において、現地の役員・社員に対して企業理念を見直した背景や、企業理念に込められた思いについて直接説明するとともに、質疑応答や意見交換を行いました。

「社員総合意識調査」を実施しました

オムロンは、企業活動を支えている社員の意識を把握しておくことが大切であると考えています。

2006年度には、これまで実施していた各種の社員アンケート調査を統合し、世界中のオムロングループ社員を対象とした総合的な意識調査をインターネット上で実施しました。企業理念の体現度、組織・職場・人材の活性度、コンプライアンス・企業倫理意識、ブランド意識の各要素を調査するもので、これらについて意識や行動を測定・分析することで課題を明確にし、次の施策立案につなげる計画です。今後も毎年1回同じ調査を実施していく予定です。

世界各地の社員からの寄稿文

「私と企業理念」

グローバル経営を標榜するオムロンは、新しい企業理念を世界中のオムロングループ社員一人ひとりの行動に定着させることを目指しています。その実現のため、「企業理念」をグループの全社員が理解できるように、オムロンが拠点をもって事業展開している国や地域すべての言語で発行する方針で臨みました。社憲と企業理念を掲載した「理念書」は25の地域言語で発行しています。また、経営トップ自らが先頭に立って実施してきた新企業理念の普及、浸透活動を受けて、全世界132人ものオムロングループ社員から、企業理念に関する思いのこもった感想が寄せられました。これらは社内ネット上の社内報で公開しています。ここにその一部をご紹介します。

中国エリア

陳 嘉林さん
欧姆龍(上海)有限公司
企画室 経営企画部

私は企業理念の学習を通して、自分の仕事の社会的価値ほんの少しかもしれないが、多くの人の小さな価値が積み重なってこそ、社会は持続的な発展を遂げることができる、と認識するようになりました。

もし一人ひとりが、自らの仕事が最終的にどのように社会に貢献するかを意識し、この信念に基づいて仕事に励み、もう少し努力したならば、結果はより素晴らしいものとなるはずです。

欧州エリア

Christel Leewensさん
OMRON EUROPE B.V.
Executive Personal Assistant

欧州エリアのIABのグループ18社は、私流に表現をすると、水晶のような企業群だといえます。光が当たる角度によってそれぞれ光り方が変わるものの、すべての面は同じ物質からできているのです。我々が共有しているこの物質こそ企業理念だと思います。グループ会社すべてが同じ光を発している訳ではありません。しかし、オムロンの企業理念はこれらすべてを結ぶ共通の糸なのです。

アジア・パシフィックエリア

Cherry Leeさん
OMRON ELECTRONICS SDN. BHD.
Finance Section Manager

オムロンの社員は、異なる経歴を持ち、文化的背景や経験も多様な人たちの集まりです。でも、全員が力を合わせて、直面する業務上の制約や課題に対応していかなければなりません。

オムロンの企業理念は、私たち全員が適切な行動をとるための判断基準、拠り所となるものです。企業理念の浸透を図ることで、適切な行動のために私たちに何が期待されているか、何が必要なのか、を全員で理解し、共有できると思います。

北米エリア

Becky Novalesさん
OMRON ELECTRONIC COMPONENTS LLC
Controller & Treasurer

私にとっての「社会」とは同僚でした。家族的な雰囲気、個性や多様性の尊重…、これらは私が最も大切にしていた点でした。

企業理念の学習を通じて、同僚にとどまらず、世界中のオムロンコミュニティが「社会」に含まれるようになりました。そしてオムロンの価値観は、オムロンだけのものではないことに気付いた時、初めて、「われわれの働きで われわれの生活を向上し よりよい社会をつくりましょう」という社憲に込められた意味を理解しました。

CSR活動の推進

ステークホルダーからの期待に応えます

オムロンは、「企業は、利潤を追求するだけでなく、社会に役に立ってこそ存在意義がある」と考えています。そこで、CSRを推進するためのマネジメント体制を構築し、社会の持続的発展に向けて、自らの社会的責任を果たし、ステークホルダーからの期待に応えていきます。

CSRマネジメント体制

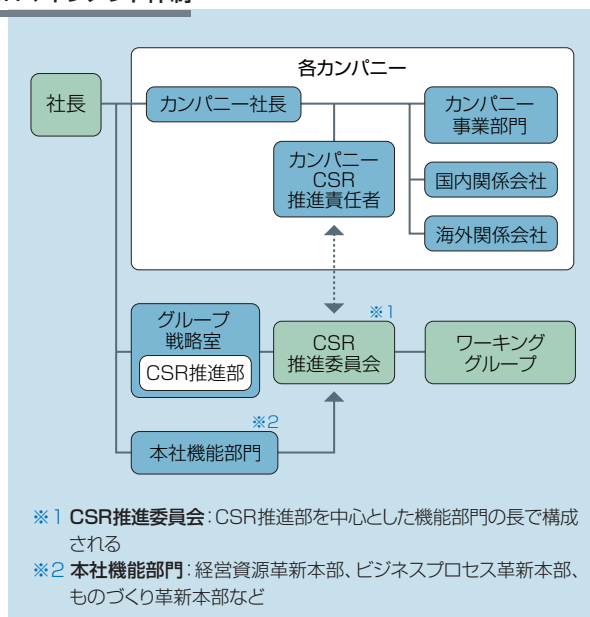
CSRを事業戦略の中に統合

オムロンは、企業の社会に対する責任を果たすための取り組みを事業戦略の中に組み込み、事業を通じてCSRを実行することが最も重要であると考えています。また取り組みを、可能な限りP・D・C・Aサイクルに沿ったものとするために、CSR活動をマネジメントする仕組みの充実と強化に努めています。

2004年度にはCSR活動の企画、社内総括、対外的な代表を役割とする「CSR総括室」を設置しました。また本社機能部門同士の連携を図るために、「CSR推進委員会」を設置しました。さらに、委員会の傘下には、個別のテーマを実行するワーキンググループを発足させました。

2005～2006年度には各カンパニーにCSR推進責任者を設置し、カンパニーごとの方針と取り組み内容を策定しました。またグローバルなCSR推進体制構築への第一歩として、長期経営構想GD2010（2001～2010年度）の重点戦略地域である中国エリアの統括会社にCSR担当組織を設置しました。

CSRマネジメント体制

※1 **CSR推進委員会**：CSR推進部を中心とした機能部門の長で構成される
※2 **本社機能部門**：経営資源革新本部、ビジネスプロセス革新本部、ものづくり革新本部など

2007年3月には、社長直轄組織として経営戦略の策定を担う「グループ戦略室」の中に、経営戦略、CSR戦略、インベスタリレーション戦略、コーポレートコミュニケーション戦略の4つの機能を統合しました。これは、GD2010サードステージ（2008～2010年度）において、CSR活動をこれまで以上に深く経営戦略の中に組み込み、CSR経営の実効性と完遂性を高めることを目指した組織改革です。これにともない、「CSR総括室」は「CSR推進部」と名称を変更しました。直接的な実行機能を持たない点はこれまでと変わりませんが、グループ全体のCSR活動を進めていくうえで、より強い推進母体としての役割を担います。

今後は、GD2010サードステージの開始に向けて、カンパニーの指示命令系統を通じたCSRマネジメントを一層強化します。これに加えて、エリア統括会社による海外関係会社へのサポート体制も充実させていきます。そのうえで、統括会社と各関係会社が担うべき役割と責任を明確に整理するなど、グローバルなCSRマネジメント体制を構築していきます。

「3つの柱」「4つの重点課題」に取り組んでいます

オムロンは、現在のGD2010セカンドステージ（2004～2007年度）期間中のCSR活動を、「3つの柱」と「4つの重点課題」に整理して取り組んでいます。

CSRの取り組み――3つの柱

① **事業を通じてよりよい社会をつくること**
ソーシャルニーズを創造し、優れた技術、製品、サービスを提供し続けていく。

② **企業活動を進めるうえで、常に公明正大であること**
法令や社会ルールの遵守はもとより、説明責任を果たし、より透明で公明正大な経営を実践していく。

③ **社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと**
人権・労働問題や環境問題など、さまざまな社会課題に対し、オムロンの特色を活かした取り組みを行う。

CSRの取り組み――4つの重点課題

① **事業を通じたソーシャルニーズの創造**

② **コンプライアンス・企業倫理の強化**

③ **障害者支援強化や女性の活躍の場の拡大など多様性への対応**

④ **環境課題への取り組み**

2007年度には、これまで以上にステークホルダーからの期待に応えられるCSR経営を実現するために、“オムロンが経済・環境・社会に与える影響度”や“ステークホルダーの評価や決定への影響度”を考慮したうえで、GD2010サードステージで新たに取り組むべき課題とその達成目標を設定します。

行動ガイドラインの発行

「CSR行動ガイドライン」

「CSR行動ガイドライン」は、企業理念の「経営指針」で掲げるステークホルダー経営、すなわち「CSRを果たす経営」を実践するために、1998年に制定した「企業倫理行動ガイドライン」をベースに、視野をCSRに広げて再構成したものです。

世界的な潮流であるCSRの観点から、重要なCSR課題に対するオムロンの基本姿勢を示したうえで、役員・社員が「すべき」行動と「すべきでない」行動を明示しており、次の項目から構成しています。

CSR行動ガイドライン

「基本原則」： CSRに基づいた経営と行動をするうえでの原則的な考え方を規定（右記参照）
「基本方針」： 個別の課題ごとに、オムロンの基本姿勢を宣言
「行動ガイドライン」： 個別の課題ごとに、一人ひとりが取るべき具体的な行動を明示

「行動指針実践ガイドライン」

「行動指針実践ガイドライン」は、オムロングループの役員・社員が企業理念で掲げる4つの「行動指針」を日常的に実践できるように、各行動指針の「実践のポイント」を示したものです。

さらに、「具体的な行動例」も紹介し、自発的な行動目標の設定や、実践の習慣化に役立つものとしています。

今後は、「行動指針」を社員一人ひとりの価値観と融合させ、日々の行動に浸透させるために、人事評価の際の基準のひとつとして企業理念の実践度、体現度を取り入れる予定です。

行動指針実践ガイドライン

CSR行動ガイドラインで表明している「基本原則」

（CSRに基づいた経営および行動をするうえでの原則的な考え方を抜粋）

1. 法令の遵守、倫理的な行動

オムロングループは、企業が法と倫理に基づく社会とともにあることを自覚し、法令の遵守と公正な社会的ルールの尊重を優先し、高い倫理観をもって企業活動を行う。各国・地域の法令・ルール、倫理観を尊重するとともに、オムロングループ独自の価値観、国際社会の共通認識とも調和させた経営を実践する。

役員・社員は、法令を遵守し高い倫理観に基づいて行動するとともに、自分の行動の確認や関連知識の修得を習慣づけることとする。

2. グローバル視野での経営と行動

オムロングループは、経営および行動にあたって、特定の国の考え方や慣習を強制することがないよう、各国・地域の多様性に十分に留意する。

自国・地域の社会状況やそこで顕在化している課題のみに注目することなく、国際的な共通認識等も視野に入れたうえで、自らの経営や行動を確認するよう努めることとする。

3. ステークホルダーとの信頼関係づくり

オムロングループは、社員、顧客、取引先、株主、地域社会、その他のステークホルダーとの誠実な対話に努める。企業情報を適時適正に開示するため、役員・社員は正確な情報の収集と報告・開示に取り組むこととする。

また、サプライチェーンに対しては、オムロングループのCSR方針の理解と実践を求めるとともに、業界団体や政府・国際機関等と協調した取り組みも積極的に推進する。

4. CSRマネジメント体制の構築

オムロングループは、とるべき行動を決定し（PLAN）、実践し（DO）、実施状況や結果を監視し（CHECK）、問題点があれば改善する（ACTION）サイクルを繰り返すP・D・C・A体制の構築に努める。

役員・社員は、自らCSR行動を実践することはもちろん、自らの行動や他者の行動について、問題があれば報告し、改善や再発防止に協力することとする。さらに、職域や権限に応じたリスク把握と予防や、社内方針等に従った危機（クライシス）対処にも取り組むこととする。

※ 全文はWEB参照

2004−2005年度の取り組み

2004年度

- CSRの企画、総括を役割とする「CSR総括室」を設置
- 国際的なCSR組織「The Global Leadership Network」に参加
- CSR取り組みの「3つの柱」と「4つの重点課題」を設定

2005年度

- 各カンパニーにCSR推進責任者を設置
- 各カンパニーの方針と取り組み内容を策定
- 中国エリアにCSR担当を設置
- 中国エリアにおけるCSR取り組み内容を策定
- CSRハンドブックを作成し配布
- 社内におけるCSRの教育・啓発活動を実施
- 京都CSR研究会とのステークホルダーダイアログを開始

2006年度の重点取り組み

「4つの重点課題」への取り組みを着実に進めました

2006年度も引き続き、CSR取り組みの「3つの柱」と「4つの重点課題」に基づいてCSR活動を推進しました。

「ソーシャルニーズの創造」については、「人と機械のベストマッチング」を通して「安心・安全・環境・健康」の実現を目指したさまざまな取り組みにチャレンジしてきました。その一例として、“品質確保”ニーズに応える品質ソリューションシステムや、“安心”ニーズに応えたセキュリティマネジメントシステムの充実などを、23〜34ページの「特集」に紹介しています。

「多様性」については、障害者雇用率の向上に継続的に取り組んだ結果、2006年6月時点での国内グループ全体での雇用率は2.04%となり、2005年6月の1.78%から着実に向上させ、目標である製造業上位水準の2.3%達成に近づきました。

また、女性の活躍の場の拡大についても、管理職を担う女性人材の育成のため、女性リーダー養成研修を実施するとともに、受講者を対象としたフォローアップ研修を実施しました。こうした取り組みを数年来継続した成果として、わずかずつではあるものの女性管理職比率が着実に上昇しつつあります。

コンプライアンス、環境への取り組みについても、それぞれのプログラムを着実に前進させました。

なお、4つの重点課題の「2006年度の方針と実績」は、17、18ページに一覧表として掲載しています。また、それぞれの詳細については「特集」「社会的側面の報告」「環境的側面の報告」の各ページをご覧下さい。

中国におけるCSR取り組み

中国において、重点課題を設定し、CSR活動を推進しています

1979年に技術交流を開始して以来、オムロンは中国社会との交流を深めてきました。2001年以降はGD2010のもと、中国エリアを重点戦略地域と定め事業を拡大。現在、中国エリアでは13,000人を超える中国人社員が働いており、生産規模、売上規模も年々拡大し、経済・環境・社会に与えるインパクトは増大しています。

そこでオムロンは、中国エリアにおいて取り組む5つの重点課題を2005年2月に設定しました。事業活動に組み込んだCSR活動を推進するとともに、中国社会との共生を目指した地域貢献活動にも積極的に取り組んでいます。2006年度の実績については、下記のとおりです。

中国における2006年度の取り組み内容

1. コンプライアンス・企業倫理への取り組み
- 企業倫理推進責任者を配置
- 「税関」「贈賄」「経営範囲逸脱」の重要3法令の遵守状況のモニタリングを実施

2. 環境保全への取り組み
- 生産拠点における環境保全活動促進
- 生産拠点における環境監査の実施

3. CSR調達の拡大
- グローバル購買調達方針を発表
- CSR条項を盛り込んだ新たな購買契約書の締結を推進

4. 障害者の雇用・支援
- 各地の法定雇用率達成を目指して積極的な取り組みを推進
- 障害者助成のために上海の障害者支援団体へ100万元を寄付

5. オムロンの特色を活かした地域貢献
- 地域貢献活動の基本フレームの策定
- 地域貢献活動の実施
  オムロン教育基金の設立／大学への実験施設の寄贈／大連国際マラソンへの協賛／オムロンデー(5月10日)での各拠点での地域貢献活動

コーポレート・ガバナンス

「公器性」を支える企業統治体制を充実させます

オムロンは、効率的で競争力の高い経営を実現する「最適な経営体制の構築」と「適正な企業運営」を目指し、「説明責任の実行」「透明性の高い経営の実現」「倫理性の追求」の3つの視点を重視してコーポレート・ガバナンスを強化しています。

コーポレート・ガバナンス体制

経営監視と事業執行の分離を推進

オムロンは、経営に対する監視機能を強化するとともに、環境変化への迅速な対応を図っていくために、経営監視と事業執行を分離しています。

事業推進にあたっては執行役員制度を導入しているほか、各事業の最強化を目的に社内カンパニー制を採用し、各カンパニー社長への大幅な権限委譲により意思決定の迅速化と業務効率化を図っています。また、社長・執行役員と各カンパニー間での目標を明確化し、その達成度を客観的に評価するコミットメント運営により、役割と責任を明確にした経営を実践しています。

経営の効率化と透明性の確保

取締役会を効率化し、かつ実質的な議論を深めるために取締役を少人数化(7名)するとともに、事業執行を兼務する取締役は社長のみとし、執行モニタリング機能を強化しています。

また経営の客観性を高めるため、取締役会議長と社長を分離し、経営監視機能の強化を図っています。

役員の適正な選定と評価

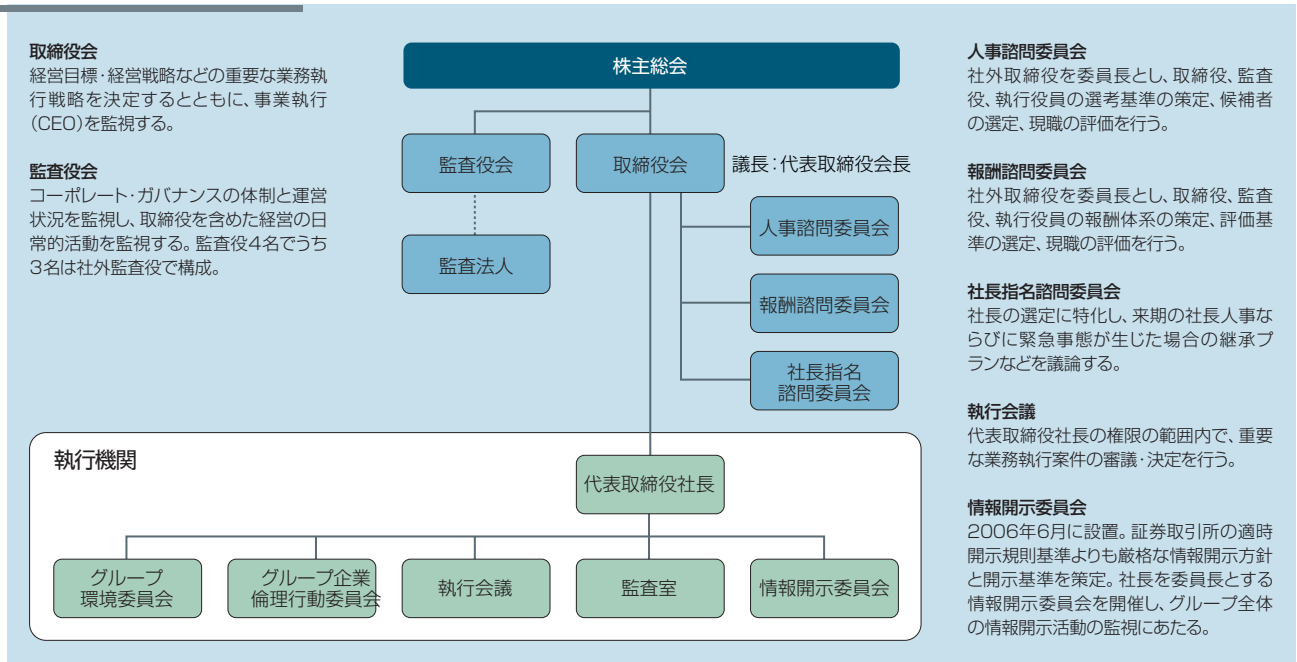
取締役・監査役・執行役員の指名・昇格・報酬に関しては、取締役会内に「人事諮問委員会」および「報酬諮問委員会」を設置し、社外取締役を各々の委員長としているほか、両委員会とも会長と社長を除いた議論の場を設けることで、客観性と透明性を確保しています。

2006年12月、社長交代における客観性・透明性をより一層高めるために、新たに「社長指名諮問委員会」を設置しました。

また、2007年度からは株主の皆さまに対する経営陣の責任をより一層明確にするとともに、経営環境の変化に迅速に対応するために、取締役の任期を2年から1年へと短縮します。

「情報開示委員会」の設置

2006年6月、高度化するステークホルダーからの情報開示要請に応えていくために、証券取引所の適時開示規則の基準よりも厳格な、オムロン独自の情報開示方針と開示基準を策定しました。この基準に基づいて、社長を委員長とする「情報開示委員会」を設置し、グループ全体の情報開示活動の監視にあたっています。

コーポレート・ガバナンス体制図

コンプライアンス

グローバルに公明正大な活動を実践します

「企業倫理・コンプライアンスの強化」は、オムロンのCSR取り組みの「4つの重点課題」のひとつです。2003年に設置した「グループ企業倫理行動委員会」のもと、日本および世界4エリアにおいて、企業倫理とコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

グローバル・コンプライアンスの推進

グループ企業倫理行動委員会

オムロンでは、グループ全体で企業倫理・コンプライアンスを推進するために、「グループ企業倫理行動委員会」を設置しています。この委員会は、「モニタリングの実施」「P・D・C・Aサイクルの実行」「コンプライアンス教育の充実」「コンプライアンス体制の再構築」の「4つの重点戦略」を定め、各カンパニー・関係会社に自律的な活動を要請しています。

モニタリングの実施

2006年度は、国内外の関係会社11社で、法令遵守状況等についてのコンプライアンスモニタリングを実施しました。この中には新たに買収した関係会社も含まれます。

P・D・C・Aサイクルの実行

グループの全役員・従業員が主体的に企業倫理・コンプライアンスを強化していくために、各組織でのP・D・C・Aサイクル構築に注力しています。2006年度は国内すべての関係会社でコンプライアンス等の取り組みをP・D・C・Aサイクルをベースに見直し、取り組み強化を行いました。

コンプライアンス教育の充実

全社的な教育機会のほか、カンパニーごとに組織形態や事業内容に合わせたコンプライアンス教育を実施しています。例えば、2006年度は国内グループで役員、管理職・専門職、社員・派遣社員にコンプライアンス研修を実施しました。このほか、新入社員・キャリア入社社員にも研修を実施しました。また一部の研修では、e-ラーニングなどの新しい研修手法を導入しました。2007年度はその利用拡大を図るなど、引き続きコンプライアンス浸透のための工夫に注力します。

コンプライアンス体制の再構築

オムロンの企業倫理・コンプライアンス体制は、全社のグループ企業倫理行動委員会とグループ専門委員会で構成され、カンパニーごとに委員会を設置しています。2005年度からはすべての国内関係会社に、コンプライアンス教育などを実施する企業倫理推進責任者を配置しています。

グループ企業倫理行動委員会体制

国内でのコンプライアンス活動強化

内部通報窓口「企業倫理119番」

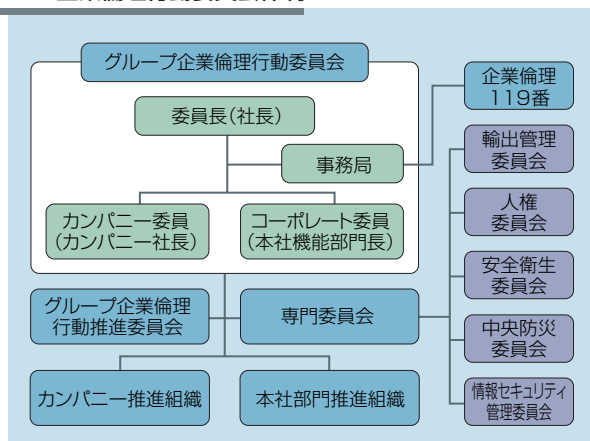
国内グループの役員・従業員・派遣社員およびその家族を対象に、電話・電子メール・郵便による通報窓口「企業倫理119番」を設置しています。通報を受け付けた後は、企業倫理担当が守秘性に留意して社内調査にあたっています。また窓口の周知徹底と機能強化のために、通報状況を社内の電子掲示板などに公開しています。2005年度からは、社外の法律事務所での電話受付も行っています。

2006年度には調査の迅速化など、通報への対応体制の充実を図るために、企業倫理119番の相談員の増員、通報対応の運用体制の見直し、相談員に対する定期研修を実施しました。相談受付件数は14件となりました。2007年度も引き続き、窓口の周知徹底と通報への対応体制強化策を実施していきます。

企業倫理月間

国内グループでのコンプライアンス強化活動として、毎年10月を企業倫理月間と定めています。2006年度も、企業倫理・コンプライアンスに関するポスターやカードの配布、職場ミーティング、トップからのメッセージ、役員を対象とした研修などを実施しました。

企業倫理・コンプライアンスの周知徹底

企業倫理・コンプライアンスを国内グループの役員・従業員に周知徹底するために、社内ネット上に「グループ企業倫理掲示板」を設け、企業倫理に関する各種情報を掲載しています。2006年度には、想定されるケースごとに適切な対処方法を紹介した「Q&A」の公開を開

始しました。2007年度には、この「Q&A」を充実させるとともに、冊子としてまとめ、国内グループの全役員・従業員に配布する予定です。

「SSB企業倫理規範」を制定

駅務システムなどの公共サービス関連製品を手がけるソーシアルシステムズビジネス(SSB)カンパニーでは、職場単位で従業員が互いに討議する「コンプライアンストーク」など、独自のコンプライアンス活動を展開してきました。

2006年10月に「SSB企業倫理規範」、11月に「SSB品質規範」を制定し、その実践に取り組んでいます。これらは、社会やお客様の期待が「社会システムの効率化・合理化への貢献」から「社会システムの安心・安全・環境への貢献」に変化する中で、従業員が判断に迷ったときに常に立ち戻るべき判断の拠り所や遵守事項を明確にしたものです。

企業倫理・コンプライアンスに対する意識・実態調査

企業倫理・コンプライアンス意識やガイドラインの理解度を把握するために、2007年3月に行った「社員総合意識調査(P9「企業理念」参照)」を通して、企業倫理・コンプライアンス意識調査を実施しました。

国内外の全グループ従業員を対象にしたこの調査の結果に基づいて、今後はグローバルに各職場でのP・D・C・Aサイクルを実行していくための施策を立案していきます。

情報セキュリティ

新たな管理体制を構築

恒久的な情報セキュリティの仕組みを構築するために、国内グループ全社でセキュリティの現状を2006年度に見直しました。

秘密情報や個人情報を漏洩しないように適切に管理することでステークホルダーに対する社会的責任を果たすことを基本方針として、情報管理のルールを抜本的に見直し、秘密情報と個人情報の統合管理体制をスタートさせました。

2007年度は、情報管理対策を国内グループ会社の現場で徹底するとともに、海外グループ会社での情報管理ルールの見直しにも取り組みます。

海外の4つのエリアでも企業倫理・コンプライアンスに取り組んでいます

オムロングループでは、日本と世界4エリアで32,456人の従業員が働いています。人と事業の「公明正大な活動」を世界中で推進するために、各エリアで「企業倫理行動ガイドライン」の配布やモニタリングなどを通じて、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。2007年度には、「企業倫理行動ガイドライン」を発展させた「CSR行動ガイドライン」(P11「CSR活動の推進」参照)の各エリア版の発行を予定しています。また、各エリアでの研修やモニタリングを引き続き進めていきます。

北米エリア

Blake Thatcher　Bill Abbott

北米エリアでは、コンプライアンスの状況を監督するコンプライアンスオフィサーを各社に設置しています。

2006年度は関係会社のコンプライアンスモニタリングを継続実施しました。また、内部通報窓口の周知を図り、11件の通報・相談が寄せられました。

欧州エリア

Patrick Duregger

欧州エリアでは、オムロンヨーロッパのリスクマネジメント委員会のもと、定期的に監査とマネージャー研修を実施し、コンプライアンスの強化を図っているほか、委員会との連携窓口の設置やコンプライアンス推進体制の整備も進めています。また、環境をはじめとするさまざまな規制を確実に遵守するために、規制法規担当マネージャーを配置しました。

中国エリア

中国エリアでは、「企業倫理・コンプライアンスへの取り組み」を中国でのCSRの重点課題(P13「CSR活動の推進」参照)のひとつに掲げています。2006年度には各関係会社に「企業倫理推進責任者」を設置し、上海で第一回目の推進会議を開催しました。また、管理職への研修やモニタリングも継続実施しました。さらに、「税関」「贈賄」「経営範囲逸脱」を重要3法令と位置づけ、これらの遵守状況についてのモニタリングを実施しました。

アジア・パシフィックエリア

アジア・パシフィックエリアでは、言語や文化の多様性に配慮し、「企業倫理行動ガイドライン」を5言語※で配布しています。

全従業員がガイドラインを通じて、企業倫理とコンプライアンスの重要性を理解し、法令遵守の体制をつくることを目指して、教育研修とモニタリングを進めています。

※**5言語**：タイ語、インドネシア語、ベトナム語、マレー語、タミル語

CSR活動の目標と実績

引き続き「3つの柱」を基本に、「4つの重点課題」に取り組みました

2005年度に、オムロンのCSRの取り組みの柱として「事業を通じてよりよい社会をつくること」「企業活動を進めるうえで、常に公明正大であること」「社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと」の3つを定め、GD2010セカンドステージ（2005～2007年度）の重点課題として、① 事業を通じたソーシャルニーズの創造、② コンプライアンス・企業倫理の強化、③ 障害者支援強化や女性の活躍の場の拡大など多様性への対応、④ 環境課題への取り組み、の4つを掲げました。

	基本方針	2006年度方針
1. 事業を通じてよりよい社会をつくること		
事業を通じたソーシャルニーズの創造	「人と機械のベストマッチング」をコンセプトに「センシング&コントロール技術」を強みとして、「安心、安全、環境、健康」をキーワードとする社会課題を解決する商品・サービスを提供する。	• 基本方針に基づき、技術・商品・サービスの開発を行う。
ユニバーサルデザインの追求	ユーザーのさまざまなニーズに応えるとともに、機械が人に合わせるという視点でのユニバーサルデザインを追求する。	• 基本方針に基づき、ユニバーサルデザイン商品の開発を行う。特に、ユニバーサル評価指標による評価の結果を製品に反映する。
2. 企業活動を進めるうえで、常に公明正大であること		
コーポレート・ガバナンス	ステークホルダーの支持を得て、「企業の永続的な成長」を実現するために、「企業競争力の強化」を図り、これを証明することができる仕組み（監視システム）を構築して、機能させる。	• 企業理念をグローバルの組織や個人の行動に反映させるために、浸透を図る。 • 情報開示委員会を設置し、グループ全体の情報開示に関する活動を監視する。
コンプライアンス・企業倫理の強化	社会の一員として、企業倫理は何よりも優先されなければならない。すべての企業活動や一人ひとりの行動に「公明正大」を徹底させる。	• 「グループ企業倫理行動ガイドライン」の徹底に向けて、グローバルでの推進体制を強化する。 • 国内関係会社の活動の自律的P・D・C・A化を推進する。 • 行動ガイドラインをより具体化し、適切な判断基準を示す「ケースブック」を発行する。
3. 社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと		
労働・多様性	**働き甲斐と公正処遇** 個人の能力が発揮できる経営を推し進め、従業員に対して自己実現の場の提供を行うとともに、実績と成果に基づく利益配分を志向し、従業員も企業もともに成長を図っていく。	• 専門職制度の趣旨に沿って運用を定着させる。 • 専門職制度の認定領域拡大と関係会社への展開を図る。
	多様性の尊重 性別などの属性にかかわらず、多様で能力の高い人材に活躍機会を提供し、その能力を十分に発揮してもらう。	• 国内グループの障害者雇用率2007年度末2.3%達成に向けて計画的に障害者雇用を推進する。 • 女性リーダー養成研修を継続し、内容を充実させる。 • 保育所など、仕事と家庭の両立への環境整備を実行する。
	職場での人権啓発 人権意識の高揚を図り、従業員一人ひとりを大切にする職場づくりを進めることにより、差別のない明るい社会の実現を目指す。	• 企業理念の浸透とあわせて、人権意識の浸透を図る。 • 関係会社の体制を改善する。
サプライチェーンマネジメント	信頼される商品づくりにご協力いただける取引先さまと強固でグローバルなパートナーシップを築き上げるため、仕入れは、オープンで公正に行われるべきである。また、取引先さまとともにCSRを推進できるように意識の共有化を図り、実践する。	• CSR項目を組み込んだ購買方針を取引先さまと共有化する。 • 取引基本契約書の遵守事項にCSR項目を追加し、グローバルに適用する。 • 取引先さまのCSR充実のために、モニタリングの実施を検討する。
社会貢献活動	障害者などの制約ある人々のQOL（Quality Of Life）向上と、制約ある人々が自律し個性を輝かせる社会づくりを目指す。	• 「制約ある人々のQOL向上」に合致する新たな支援プログラムを構築する。
環境課題への取り組み	環境保全を企業責任として取り組むべき重要な経営課題と捉え、事業活動にともなう環境負荷を低減するとともに環境貢献商品・技術の創出に取り組む。	• 規制化学物質を全廃した環境保証製品の提供を継続する。 • 海外拠点でのCO_2削減取り組みを強化する。 • 国内全非生産拠点でゼロエミッションを達成する。 • グローバル環境監査を実施する。
マネジメント課題		
ステークホルダーとの対話	ステークホルダー経営を進めていくうえで、さまざまなステークホルダーの方々の声を聞くとともに、ステークホルダーと企業活動を企画し、実行していく姿を目指す。	• ダイアログでいただいた提言を今後の取り組みに反映していく。 • ステークホルダーダイアログを拡大し、継続実施する。

2006年度は、引き続きこの枠組みに沿って方針を設定し、着実に取り組みを進めました。以下に2006年度の主な実績と、2007年度の方針を報告します。

部分が「4つの重点課題」該当項目

2006年度実績	2007年度方針
• 製造業のセキュリティ課題の解決に貢献するソリューション事業を充実させた。 • 食品生産現場における品質管理とトレーサビリティーを向上させるシステムを提供した。 • 消費電力を「見える化」し、省エネに貢献するエネルギーマネジメントシステムを提供した。 • 太陽光発電システム向けに制御機器を供給した。	• 「安心・安全・環境・健康」の課題を解決する商品・サービスの開発に引き続き取り組む。
• 血圧計などの健康商品において、社外モニターによる評価やお客様訪問による使用状況調査などを行い、お客様の声を反映した使いやすい商品の開発を行なった。	• 基本方針に基づき、ユニバーサルデザイン商品の開発を行う。
• 企業理念を発展させ、基本理念「企業は社会の公器である」を社内外に宣言した。 • 新たな企業理念の浸透に向けて理念書を25地域言語で作成し、各エリアで配布した。 • 独自の情報開示方針・基準を設定し、情報開示活動監視のために「情報開示委員会」を設置した。 • 取締役任期の短縮、社長指名諮問委員会の設置など、コーポレートガバナンス強化を行った。	• 企業理念の実践と、浸透活動をグローバルに推進する。 • 海外関係会社、新会社におけるCSR浸透活動を強化する。
• 「企業倫理行動ガイドライン」を見直し、国際社会で求められるCSRの実践行動を充実させた「CSR行動ガイドライン」を発行した。 • 上記ガイドラインの冊子を国内全従業員に配布し、各職場でのディスカッションを実施した。 • 中国エリアの各関係会社に「企業倫理推進責任者」を設置した。 • 国内外の11拠点でコンプライアンスモニタリングを実施し、P・D・C・Aの推進につなげた。 • ケースブック発行に向けて企業倫理とコンプライアンスに関する実例の収集・整理を行った。	• 海外のエリアごとに「CSR行動ガイドライン」を発行する。 • グローバルでのコンプライアンスのP・D・C・A推進体制を確立する。 • 「ケースブック」を発行する。
• 2005年度に拡大した専門領域での認定者1名を含め、新たに9名の専門職を認定した。この結果グループ全体での認定者数は43名となった。 • 引き続き認定領域拡大、関係会社展開の検討を行ったが、新たに該当するものはなかった。	• 専門職制度の運用定着と、認定領域拡大の検討を進める。 • 企業理念の実践度を評価する人事評価を管理職を対象に導入する。
• 国内グループの障害者雇用率を1.78%から2.04%に向上させた。 • 中国での障害者雇用の推進に取り組み、各関係会社で着実に前進させた。 • 女性リーダー養成研修を継続実施し、オムロン(株)において女性専門職1名を登用した。 • 仕事と家庭の両立支援のため、京阪奈イノベーションセンタの近隣施設内に保育所を開設した。 • 育児短時間勤務制度を充実させ、期間の延長や上司との面談の制度化を図った。	• 国内グループの2007年度末障害者雇用率で2.3%の達成を目指す。 • 女性リーダー養成研修を継続し、内容を充実させる。 • 京都地区での保育所設置など、仕事と家庭の両立支援を図る。
• 企業理念の浸透活動の一環として実施した職場討議の中で人権を取り上げた。 • 国内関係会社の人権啓発担当者を対象に研修を実施し、30社から36名が参加した。	• 企業理念の浸透活動にあわせて、引き続き人権意識の浸透を図る。 • 改正男女雇用機会均等法の趣旨に沿ってセクハラ防止の取り組みを強化する。
• 購買方針を改定し「環境保全」と「法令遵守」に関する項目を新たに追加した。 • 取引先さまに購買方針をお伝えするとともに、CSR調達への協力要請を行った。 • 中国エリアの取引先さま136社にCSR項目を追加した契約交渉を行い、対象の75%と締結した。 • 取引先さまのCSR活動状況のモニタリングの進め方を検討した。	• 効果的なCSR調達の実現のための仕組みを構築する。
• 障害者就労支援を目指す「京都障害者就労エージェントネットワーク」構築に取り組んだ。 • 創業記念日の「オムロンデー」ボランティア活動に全世界で約8,400名が参加した。 • 従業員のボランティア活動支援策として「えこぼらん」活動を試行実施した。	• 「制約ある人々のQOL向上」に合致する障害者就労支援プログラムを構築する。
• 規制化学物質の全廃状態を継続した。 • 生産増によりCO_2排出量は05年度比で6.7%増加、生産高原単位は28.7%改善した。 • 一部の拠点で未達成であるが07年度達成する見込み。 • 中国2工場でのグループ環境監査(内部監査)を実施した。	• 製品規制への対応を継続する。 • 海外拠点でのCO_2削減取り組み強化を継続する。 • ゼロエミッション拠点を拡大する。 • グローバルでの環境リスクマネジメントを強化する。
• 京都CSR研究会とのダイアログを継続して実施した。 • GLNリサーチチームと各カンパニーのCSR推進責任者との対話を実施した。	• ダイアログでいただいた提言を今後の取り組みに反映していく。 • さらに多様なステークホルダーとの対話の実施を目指す。

CSRダイアログ ① 京都CSR研究会との対話

地域のステークホルダーの皆さまと、よりよい関係を築くために

2007年3月23日、オムロン本社において京都CSR研究会※の皆さまとのディスカッションを実施しました。

このディスカッションは2005年度から始まったもので、第2回となる今回は、①「企業の公器性報告書」の2005年版と2006年版を比較した感想、② オムロンのCSRに期待すること、③ 今後オムロンが社会から求められるものは何か、をテーマにしたもので、参加者の皆さまから下記のような貴重なご意見をうかがいました。（下記は抜粋であり、全文はオムロンホームページに掲載されています。）

※ **京都CSR研究会：**
京都文教大学の島本晴一郎教授の呼びかけで、京都に本社を置く企業をはじめ、NPOやNGO、行政、研究者、学生などが個人の自由な立場で参加する会。月1回、ゲストスピーカーを招き、参加者がそれぞれの立場から、「京都型CSRとは」、「企業CSRとNPOの連携」といったテーマで議論し、研究しています。

参加者の皆さまからのコメント

「どこを切っても人間らしい顔が見える」CSRの推進を

島本 晴一郎氏
京都文教大学
人間学部現代社会学科 教授

「企業は社会の公器である」という企業理念はすばらしいのですが、今後はその理念が従業員にどれだけ浸透しているのかが問われます。また海外でも企業倫理の徹底に取り組むのはよいのですが、こちらの考えをそのまま輸出したのでは誤解を生む可能性もあります。地域ごとにCSR担当者を置くなどきめ細かい対応で、「どこを切っても人間らしい顔が出てくる」CSRを目指して下さい。

オムロンならではの特色ある社会貢献に期待します

折居 徳正氏
日本国際民間協力会（NICCO）
事務局長

2006年版の報告書は、国際的に視野が広がった印象がある一方、あらゆる面で優等生的に報告しようとして「オムロンの特色」が出ていない感じがします。例えば、オムロンは障害者への支援に一貫して取り組んでこられたのだから、そうした特色をもっと強調して打ち出していくべきでは。日本をリードしていくような取り組みを社会貢献の分野でも進め、先進的な事例をつくっていただくことを期待します。

現状を数値化し具体的な目標設定をすべき

藤野 正弘氏
きょうとNPOセンター
チーフ事業コーディネーター

2005年版と2006年版を比較しても、まだまだ数値化が進んでいないな、と感じました。例えば「正社員と契約社員の比率」「全管理職に占める女性管理職の割合」「育児休業取得者の数」など、数値化した目標を設定し、それに向けてどういう取り組みをするか、何年後に目標を達成するかなどを具体化するべきではないでしょうか。またNPOと企業とのパートナーシップを深めるために、従業員とNPOのメンバーが対話できる場があるとよいと思います。

もっと多様なステークホルダーの声を聞いてはどうか

岡野 雅通氏
大阪大学大学院 工学研究科
特任助手

「ステークホルダー重視の経営」をうたっておられるのですから、従業員や顧客がともに「では自分たちはどうしたらいいか」と考えるような報告書になると面白いですね。そんなダイアログを、もっと幅広く人を集めて実施してもよいと思います。例えば、従業員の家族や調達先の従業員など「ステークホルダーのステークホルダー」にも注目して、もっと幅の広い、さまざまな立場の方々と意見交換されると、御社の視野もさらに広がるのではないでしょうか。

2005度のご指摘に対する2006年度の取り組み報告

- **CSRの従業員全員への徹底を**
  - 「企業理念解説冊子」「企業の公器性報告書2006」「CSR行動ガイドライン」を国内全従業員に配布し、これを使った職場討議を全事業所・全職場で実施
  - 「行動指針実践ガイドライン」を国内全従業員に配布し、その普及・浸透に注力
- **環境への貢献と地元との交流を深めてほしい**
  ① 自社技術を活かした環境への貢献を目指す
  低消費電力の液晶ディスプレイ／スプラウト（交通状況を予測して信号を制御するシステム）／ソーラーパワーコンディショナ／エネルギーマネジメントシステム／ QLMソリューション／キャパシタ（蓄電装置）
  ② 京都の企業として、地元になくてはならない企業を目指す
  （京都をはじめ関西における地元NPO・NGOとの取り組み例）
  - おひさま発電所…きょうとグリーンファンド様との取り組み
  - 光の音符…介護コンサートへの協力
  - たんぽぽの家…親守歌など障害者への文化支援
  - KIDS…介助ボランティアへの協力
  - びっくり!エコ100選…産・学・官・市民が連携し、市民生活へ地球温暖化防止の運動を浸透させるためイベントを企画、運営
- **従業員のボランティア活動への意識を高める工夫を**
  ボランティア活動に対する従業員の参加を高め、促進する取り組みとして「えこぼらん」を実施（P41「良き企業市民推進部の活動」参照）
- **NPOやNGOとさらに連携を**
  2006年度も引き続き、NPOとの連携に努めた。NPOのもつ専門性と目的達成に向けての熱意に、オムロンの技術力や人材を掛け合わせ、協働によるシナジーを追求。

CSRダイアログ ② カンパニーCSR担当者とGLNスティーブ・ロックリン氏のディスカッション

グローバル企業にとってのCSRとは何か?

(下左から)

スティーブ・ロックリン氏
アカウンタビリティ社 北米代表。CSRの権威として、記事・論文の寄稿や各地での講演も多数。世界トップクラス企業へのコンサルティングや、グローバルなCSR組織の主任調査官としても活躍。

IABカンパニー
経営管理室長 **井尻 正博**

ECBカンパニー
企画室 業務統括部長 **亀井 一郎**

AECカンパニー
経営管理室 人事総務部長 **宮崎 敬一**

SSBカンパニー
企画室 コンプライアンス部長 **大谷 秀幸**

オムロンヘルスケア(株)
経営統轄部 人事総務部 主事 **越智 克則**

2007年3月15日、各カンパニーのCSR推進責任者とGLN※のスティーブ・ロックリン氏が、オムロングループのCSR課題について討議しました。

当日はグローバルなコンプライアンスの推進やサプライチェーンマネジメントの方法などについて、ロックリン氏から貴重なご意見をうかがうことができました。

※ GLN(The Global Leadership Network):
世界有数企業で構成する企業ネットワーク組織。CSRに精通した米国のボストンカレッジ企業市民センターと英国のアカウンタビリティ社の指導・助言を受けながら、企業の価値を高めるためにCSR活動を事業戦略にどのような形で織り込んで行くべきかを明確にする取り組みを進めている。

「社会のため」と「収益性」のバランスは?

ロックリン: オムロンの各カンパニーのCSRへの取り組みには心から感銘しています。皆さんに共通しているのは、提供している製品が社会や地域、また環境にとっていかに重要であるか、価値があるかを重視しておられる、ということ。また、各カンパニーが、現場で取り組むべき課題とソリューションの導き方への明確なストーリーをお持ちであることです。

そこで質問ですが、新しい製品やシステムを開発されるとき、それらが社会に及ぼす「良き影響」と、その「収益性」を比べて、どちらを重視しておられるのですか。ケース・バイ・ケースで判断されるのでしょうか。

越智: オムロンヘルスケアでは、ケース・バイ・ケースですね。例えば、心電計という商品があります。これは、まだ採算ラインには乗っていませんが、お使いいただいた方々から感謝のお言葉をたくさん頂戴し、多くの医師の方々からご推奨いただいている商品です。当面は収益には目をつぶって、「長い目で育てていく商品」と位置づけています。

井尻: IAB(制御機器事業)カンパニーの場合、事業である以上は一定の収益性は確保しなければならないと考えています。それなら、すぐに利益が出ない製品はやめてしまうのかというと、そうではありません。我々の戦略ドメインに合致していて、社会のためになる製品であれば、「投資」と位置づけます。そして、その投資額を既存の事業で吸収し、事業全体で収益性を確保するという方法を取っています。

ロックリン: 皆さん方の事業計画は長期的な視野を確保したものであるということですね。

海外現地法人でコンプライアンスを徹底するには?

ロックリン: 次に、オムロンのCSR課題についてうかがいます。これまでにお聞かせいただいていた課題として、例えば「中国での従業員のコンプライアンスをどうするのか」「サプライチェーンでのCSR取り組みをどう進めるのか」などがありますね。その他にも、例えば「気候変動が将来の製品・システムやビジネスモデルに与える影響」「世界的な医療費高騰の中で、病気予防のための医療を受けることが難しくなっていること」への対応も重要ではないかとの指摘が国際社会でなされています。また「安全とセキュリティ」も非常に重要な問題で、特に「安全とセキュリティのための手段を持てる地域と持てない地域の格差が広がっていること」への対応も重要です。こうした多くの課題の中で、皆さんのカンパニーにとって重要なものは何ですか?

亀井: 我々ECB(電子部品事業)カンパニーは、CSRに取り組む前提として、オムロンはこういう企業理念を持っている会社だということを従業員に理解してもらうことが一番大事だと考えて、企業理念の浸透に力を入れてきました。とは言え、一部の国では、コンプライアンスが重要課題です。実際、現地従業員を不正行為を理由に退社させたこともあります。また、当社から出向している日本人駐在員が不正行為に巻き込まれるケースもあり得ます。一部の国では、まだマネジメント上の課題があります。

井尻: 中国とアジア・パシフィックエリアでは、我々IAB(制御機器事業)カンパニーが先行して、現地従業員へのコンプライアンス・企業倫理教育を実施し、モニタリングもしてきました。また、当社から現地法人への出向者に対する教育も強化したので、駐在員の不祥事は発生していません。ただし、一部の地域では賄賂や不公正な取引の習慣が残っていて、どのようにして「常に公明正大である」という我々の考え方に合わせていただくかが課題になっています。

サプライチェーンでのCSRをマネジメントするには?

宮崎: AEC(車載電装事業)カンパニーは、お客様企業へのサプライヤーという立場です。つまり、お客様から見て、当社は「サプライチェーン」を構成している1社、ということです。自動車業界は納期も厳しいし、高い技術レベルが要求されます。当カンパニーの従業員は、オムロンの企業理念やCSRについてよく理解していますが、サプライヤーとしてお客様企業のご要望を満たし続けようとすると非常に忙しく、労働時間も長くなりがちです。すると、企業理念に掲げている「顧客満足の最大化」と「個人(従業員)の尊重」とが矛盾していると感じ、労働の現場で起こっていることとCSRの理想が乖離しているのではないかという疑問も生じてきます。つまり、理念と実践のギャップ。これを乗り越えることに挑戦していかねばならないと考えています。

ロックリン: 理念と現実のギャップ解消については、オムロンは一貫した姿勢を保ち続けていると思います。

ただ「サプライチェーンでのCSR」に関しては、いまだ良い解決策が見つかっていないというのが現状です。この問題を解決するには誰かがコストを負担しなければならないし、仕事のプロセスの革新的なブレークスルーが必要になってきます。どちらにしてもコストと時間がかかるものです。

ところで「CSRとしてサプライチェーンの中でのコンプライアンス・法令遵守を管理しなさい」と求められたら、各カンパニーでは今まで以上に厳しいルールが必要になるのでしょうか。

大谷: SSB(社会システム事業)カンパニーでは、情報セキュリティが社会的にも問題になっていますので、漏洩事故が課題になるサプライチェーンを含めた情報管理への取り組みを始めています。まずチェックリストを作って、社内でもサプライヤーさんにも「守って欲しいルール」を「見える化」し、このリストに従って評価しています。また、社内外の現場のモニタリングあるいは監査、チェックの実行も必要だと認識しています。さらに、サプライヤーさんをも含めた教育も必要です。今後は、ルール化・モニタリング・教育を「3点セット」で進めていきたいと考えています。

井尻: 我々自身がもっと評価能力を高める必要もありますね。いくらルールが立派でも、その遵守状況への評価能力が低いと、何もならない。評価能力を高めるには時間がかかりますが、間違った評価をしてしまうというリスクを避けるためにも、評価能力を高めていくことが大切です。

越智: サプライチェーンマネジメントについて、オムロンヘルスケアでは品質を確保するために、サプライヤーさんに資本参加し、役員クラスの人材を送り込むという例もあります。第一の目的は品質向上にあるのですが、さらにはオムロンの企業理念や行動規範までご理解いただくことで「サプライチェーンでのCSRマネジメント」にも踏み込んでいきます。

グローバルなCSR取り組みとは、どうあるべきなのか?

井尻: CSRの重要課題はグローバルに取り組むことが大切ですが、例えば多様性の尊重については、世界中の現地法人が共通の取り組みを進めることは困難です。日本では障害者雇用や女性が活躍できる職場づくりに注力していますが、これをそのまま他の国には応用できません。国内での実績を海外で活かすという発想が通用しないのです。ロックリンさん、グローバルなCSR取り組みについて、何かアドバイスをいただけますか。

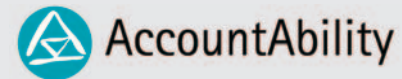
ロックリン: まずは常識から始めることでしょうね。皆さんにとっ

て最も重要と思われる地域、市場で、常識的に何が重要なのかを考え、それを一つひとつ実践することが大切ではないでしょうか。

CSRの風土を醸成するには、新製品開発と同様、長い緻密なプロセスが必要です。しかも、社会全体が大きな過渡期を迎えていますから、これからのCSR経営は本当に大変だと思います。しかし、オムロンは常に新しい技術にチャレンジするイノベーティブな会社であり続けてきたのですから、CSR経営においてもチャレンジングでイノベーティブであって欲しいですね。（了）

スティーブ・ロックリン氏によるオムロンのCSR取り組みに対する評価

2004年以来、私は京都のオムロン本社を訪れ、経営トップ、主要スタッフや社内カンパニーの皆さんと会うことで、オムロンのCSRに関するヒアリングを続けてきました。GLNは、これまでCSR面における分析や提言を行い、それに対してオムロンは非常に前向きに対応したと私は感じています。

2007年3月、オムロンにおけるCSR取り組みの進捗状況を確認し、所見をまとめました。この所見は、GLNが考えるCSRの4つの視点に基づくものです。

事業戦略への組み込み

オムロンの本社レベルでは、事業戦略であるGD2010セカンドステージにCSR目標をより強力に組み込んだように私は思います。

これまで私は、事業計画のプロセスに優先順位を付けて社会や環境への配慮を継続的に組み込むように、オムロンに提言してきました。

オムロンのセンシング&コントロール技術は、生活の質の向上、持続的な発展、社会の繁栄につながるさまざまな活躍の舞台を作ってきました。これらの向上、発展、繁栄に向けての解決策をあらゆる範囲でいかに実用化していくかが、これからのオムロンにとって重要な課題でしょう。

ステークホルダー コミュニケーション

ステークホルダーとの関係の拡大において、オムロンの努力は大きな進展を見せました。オムロンは以前から、さまざまな社会課題に積極的に取り組まれています。こうした経験からオムロンはさらに学び、グローバルなステークホルダーとの連携を、より戦略的に進められると思います。

オムロンの革新的な製品群には、商業製品·公共財の枠組みを超えるものが多くあり、またオムロンのそれぞれの活躍の場には、多様なステークホルダーの関心が存在します。もっと積極的にグローバルなステークホルダーとの議論に参加することで、オムロンは貴重な情報を得ることができ、それがさらなる革新商品の開発や、オムロン自身を革新する助けにもつながるのではないでしょうか。今後、オムロンがグローバルなステークホルダーとの討議の場に参加されることを期待します。

先進的な取り組み

オムロンは独自のリーダーシップを発揮し、ISO26000や、GRI、GLNなどの国際標準を生み出すさまざまな議論において、日本企業の中で卓越した存在となっています。

私は、オムロンがさらにリーダーシップを広げ、進化させることを期待しています。それには社会にとって何が必要で、また戦略的に何が重要課題であるかを見極めることが必要になります。そして、オムロンがそれを先んじて取り上げ、自社の技術や資産を使い、ステークホルダーと共同でその解決に取り組んでいって欲しいと思います。

また、本社と社内カンパニーの双方にとって大事なことは、課題の選定にあたって、重要な社会課題や環境課題は何であり、何に対してリーダーシップを発揮するかという厳密な議論を経ることです。

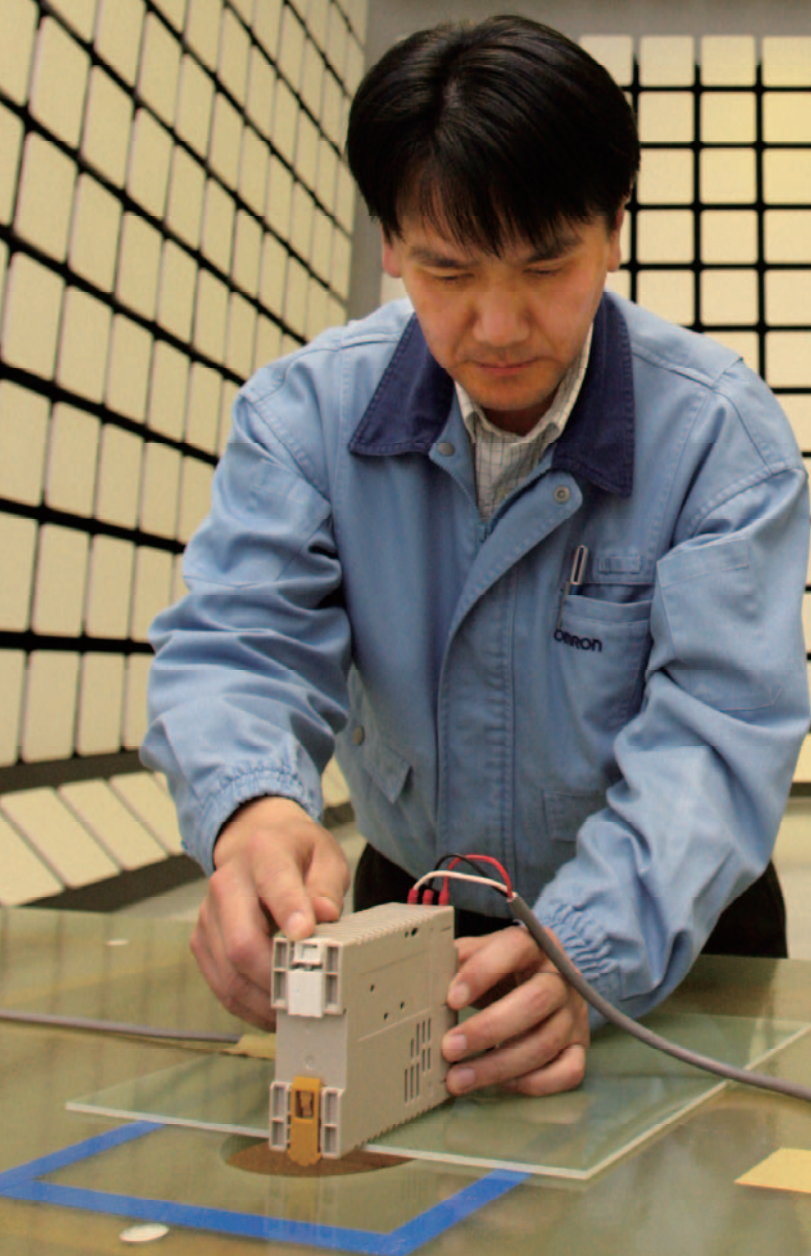
マネジメントシステム

この1年間は、オムロンが特に本社においてCSRの実践にめざましく注力した年だと思います。それは経営トップ層によるリーダーシップとマネジメントが強化されたとともに、企業理念が活性化され、理念を組織の業績モデルの中核とする取り組みを始められたからです。

本社とカンパニー、そしてカンパニー同士の連携と協力は、改善されつつあるようですが、まだ改善の余地があります。今後、CSR部門とカンパニーの間の連携が、より強固に確立されることに期待します。

オムロンの「公器性報告書」に、これらの意見が掲載される機会を頂き感謝します。社会的責任の実践の進歩に向けたオムロンの努力を、これからも楽しみにしています。

スティーブ・ロックリン
アカウンタビリティ社 北米代表

ユーザーに「安心」「安全」を提供する製品だから、製品責任を全うする「ものづくり」を追求しています

製品が発する電磁波の影響と電磁波が製品に与える影響を調べる電波暗室

製品責任を全うするために

「ものづくり革新本部」を新設

オムロンは経営指針で、「品質第一を基本に、世に先駆けた製品・サービスを提供し、顧客満足の最大化を図る」ことを宣言しています。この指針のもと、これまで各カンパニーが主体となり、品質の維持・向上に努めてきました。

近年わが国では、製品の不具合に起因する重大事故の多発により、品質確保のための真摯な姿勢が企業に求められています。お客様からの品質に対する期待はますます高まっており、オムロンへの期待も例外ではありません。

また、2007年にはオムロンでの海外生産比率が50%に達する見込みとなるなど事業の規模・構造が大きく変化しており、「不良品を入れない、作らない、出さない」という方針を、グローバルベースでこれまで以上に徹底する必要が高まってきました。

こうした背景のもと、オムロンはメーカーの基本である「ものづくり」の力をいっそう高めることが品質への高度な要求に応えるキーであると考え、2006年9月にオムロングループ全体の「ものづくり力」を強化することを狙いに、全社組織である「ものづくり革新本部」を設置しました。

ものづくり革新本部は、仕入先さまでの品質レベル確認などの調達プロセスでの取り組み、開発・設計プロセスでの開発力強化の取り組み、改善力など生産現場の「現場力」を高める取り組み、さらには、社会、顧客からの要請が高まっている環境に配慮したものづくりの推進など、あらゆる角度から品質向上に向けた「ものづくりの革新」を進めています。

ものづくり革新本部の役割

部品調達で 不良品を入れないために

仕入先さまの生産ラインを視察

オムロンは、数百社の仕入先さまから原材料や部品を調達し、約10万機種にのぼる製品を製造しています。最終的に「不良品を出さない」ためには、まず仕入れの段階で「不良品を入れない」ことが必要です。そのためには、検査によって不良部品を排除することに加えて、そもそも仕入先さまの生産ラインにおいて不良品を作らない仕組みが整っているかどうかを検証することが重要です。

そこで、ものづくり革新本部は2006年9月に「ライン認定制度」を制定し、運用を開始しました。これは、オムロンの技術者が仕入先さまの生産ラインを視察し、不良品を作らないための仕組みが整っているかどうかを判定するもの。A～Dまでのランク付けを行い、オムロンが求める水準に届いていない仕入先さまには改善をお願いしています。そして製品開発時の部品選定の際にこのランクを参照することで、「不良

評価・解析の専門チームが、個々の部品について品質をチェック（写真は電子顕微鏡による部品の解析）

分析器を使って、部材に有害な化学物質が含まれていないかをチェック

品を入れない」仕組みを構築しています。

事業のグローバル化に対応するため、国内・海外のすべての仕入先さまでのライン認定を計画しており、全世界統一の基準を設定して部品品質の標準化を図っていきます。2007年3月までに認定したラインは、海外も含めて150ライン。今後、2008年度までに800ラインの認定を目指しています。

開発・設計・生産で 不良品を作らない、出さないために

開発・設計部門の「組織力」を向上

開発・設計者は、製品を生産する工場の特性を十分に理解したうえで製品の設計を行うことが求められます。なぜなら、不良品発生の原因の多くは開発・設計プロセスにあると言っても過言ではないからです。

製品の品質を高め、不良品を発生させないためには生産部門の上流にあたる開発・設計部門の開発力を高めることが重要であるとものづくり革新本部は認識し、そのための取り組みを進めています。

そのひとつとして、開発・設計部門の組織能力の向上を目指して「能力成熟度モデル統合（CMMI®）」と呼ばれる評価方法を用いたプロセス改善活動に取り組んでいます。CMMI®は、あるべき開発・設計の進め方を標準化したモデルで、組織が遵守すべき指針を体系的に示したもの。これを基準にして、自組織の開発・設計のプロセスや個々の作業プロセスを定期的に自己評価することで、継続的に組織の力を高め、「不良品を作らない」ための改善活動を進めています。

失敗を活かした全社共通知識データベース構築

不良品を作らないためには、開発者や設計者が過去の失敗を学び、同じ過ちを繰り返さないことも重要です。オムロンでは、これまでトラブルが発生した場合、主に各カンパニーが個別に対処していたため、失敗とその改善事例は全社で共有されていませんでした。

そこでものづくり革新本部では、各カンパニーに蓄積されている品質情報や過去の失敗情報などの知識情報を一元化した「FMEAデータベース」を構築。さらに、独自開発したソフトウェアである「ビジュアルマイスター」という支援ツールを用い、ものづくりの現場で同じ失敗を二度と繰り返さない、不良品を未然に防ぐ仕組みづくりを全社で進めています。

使用環境を再現する最新鋭解析設備を活用

製品の使用環境はユーザーごとに異なっており、製品にかかるストレスも千差万別です。これまでオムロンに寄せられていたクレームのうちの約6割は、不具合を再現できなかったり、仕様を超えた使用方法だったことから原因を確認できないものでした。しかし、過去に生じた製品の不具合の状況の分析から、電気ノイズ、熱ストレス、機械的ストレス（振動・衝撃）に起因するものが大きな割合を占めていることはわかっていました。

そこで、ものづくり革新本部では、カンパニー単独では持ち得なかった最新鋭の解析設備を導入。不具合を発生させるストレス状況を人工的に再現し、発生に至るメカニズムの解明と原因解析を行っています。また、そこから得たデータを設計基準や評価試験方法の検討に活かすとともに、開発・設計の際のシミュレーションにも活用することで、さまざまな使用環境にフィットした信頼される製品づくりを目指しています。

® CMMI is registered in the U.S. Patent and Trademark Office by Carnegie Mellon University.

測定によるデータを使ったコンピュータ上での製品設計シミュレーション

⬅⬇ 電磁波が製品に与える影響を測定

⬆ 収集したデータを確認し、解析

生産の「現場力」を高める

開発・設計段階では、品質についてさまざまな角度から信頼性を裏付け、高品質な製品を構想します。この構想の実現に向けて、高い生産性で優れた製品を生み出すのが生産現場の役割です。この役割を果たすために生産現場には、継続的・体系的にメンテナンスや改善を行う力が求められます。

ものづくり革新本部では、これを「現場力」と捉え、統計的な管理手法を用いて、データに基づいた確実な改善を実現する技術を展開しています。

この技術のコンセプトは、現場のデータを「はかる」、「わかる」、「つかう」。まずは、生産現場で発生しているさまざまな現象(加工条件の変更、製品特性の変動など)をデータとして「見える化」する(=はかる)。次に得られたデータを分析し、現象の背景を理解する(=わかる)。実際の生産現場では複数の要因が重なり合って、ある結果に至ることが多く、このデータ分析の技術がキーとなります。そして最後に、背景をしっかり理解した上で、課題の解決に結びつける(=つかう)。オムロンでは、現場力の向上にこの3つのコンセプトで取り組んでいます。

これまで、リレーの生産ラインや装置組み立てラインにこの技術を展開し、不良率の低下、生産リードタイムの短縮といった成果を得ています。

環境に配慮したものづくりを支援

エコロジーとエコノミーの両立を目指して

地球環境への意識が高まる中で、環境に配慮した製品づくりへの要請が高まっています。

オムロンは、資源をできる限り効率的に使用して製品をお届けすることもメーカーの重要な社会的責任であると考えています。この考えのもと、ものづくり革新本部では「環境に配慮したものづくり」の推進にも取り組んでいます。

ものづくりの過程においては、ともすれば製品の原価ばかりに目が向きがちですが、オムロンでは製品を作る際に発生する廃棄物(「負の製品」と呼んでいます)の原価にも着目し、その低減を通して「廃棄物を出さない」取り組みを開始しています。

具体的には、生産ラインにおいて使用する資源——原材料はもとより、エネルギーや水などあらゆるもの——を「正の製品」となるもの、「負の製品」となるものに区分し、それぞれを「物量」と「コスト」で把握することで資源の有効活用を促す「環境管理会計」の導入を試行しています。

一人ひとりがプロフェッショナルな人材にならなければ

ものづくり革新本部
評価・解析センタ センタ長 奥村 義知

オムロンのものづくり強化を担う私たちの使命は、「品質」「環境」「ものづくり基盤」の三つの技術で、オムロングループの品質を向上し、お客様の期待に応える製品づくりに貢献することです。

2007年度はカンパニーとの連携を強化し、確実に成果を発揮する年です。それによってオムロングループ全体での品質向上を図ります。

そのためには、全員がそれぞれの領域でのプロフェッショナルな人材となり、事業に貢献することが必要であると考えています。

Topic 1 セキュリティシステム

製造業の情報、人材、そして設備——すべての面でセキュリティを高めるために

「安心・安全」に取り組み30年

近年、情報漏洩防止などのセキュリティ対策が企業の社会的責任の一環として重視され始め、ISMS（Information Security Management System）※認証やプライバシーマークを取得する企業は増加の一途をたどっています。しかし、日本の産業界には“効率”と“生産性”を優先して他を後まわしにする傾向があり、とりわけ製造業ではセキュリティへの取り組みが遅れています。さらに製造業では従業員の多様化・流動化が進み、情報漏洩防止対策などのセキュリティ対策への強化が急務となっています。

オムロンでは30年以上前から、学校やテナントビルなど公共分野や金融機関を中心に、入退室管理によるお客様のセキュリティ対策に貢献してきました。さらに2004年には、セキュリティソリューション事業を立ち上げ、以来メーカーとして自社内でのセキュリティ対策の経験を活かすかたちで、主に製造業のセキュリティの強化に注力してきました。

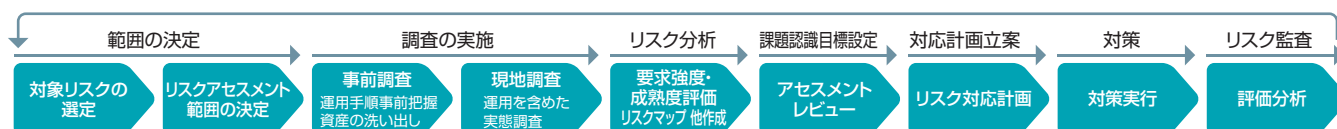
※ ISMS：企業や組織が情報セキュリティを確保・維持するために、ルールに基づいたセキュリティレベルの設定やリスクアセスメントの実施などを継続的に運用する枠組み。

全資産へのリスクアセスメントで最適対策を実現

オムロンのセキュリティソリューション事業の根底にあるのは、ASMS（Asset Security Management System）という概念です。これは、ISMSが情報や知的財産権を対象としているのに対して、こうした無形の資産だけでなく、人材や設備を含む企業が有するすべての「資産（asset）」を守っていこうという考え方です。

この考え方に基づき、各企業にセキュリティ対策を提案するにあたって、まず現状把握のための現地調査を実施。判明した無形・有形の全資産に関するリスクを、想定できる「損害規模」と「発生頻度」を2つの軸とする座標平面を用いて、「見える化」します。次に、それぞれのリスクの定義から詳細調査・分析、目標設定に至るフローチャートに沿って、綿密なリスクアセスメントを実施します。こうすることで、お客様にとって最適なセキュリティシステムのご提案が可能になるのです。

リスクアセスメントのフロー

範囲の決定		調査の実施		リスク分析	課題認識目標設定	対応計画立案	対策	リスク監査
対象リスクの選定	リスクアセスメント範囲の決定	事前調査 運用手順事前把握 資産の洗い出し	現地調査 運用を含めた 実態調査	要求強度・成熟度評価 リスクマップ 他作成	アセスメントレビュー	リスク対応計画	対策実行	評価分析

人にやさしいセキュリティシステムを追求

2007年3月末、オムロンは、オリンパス株式会社様の本社および国内事業場にセキュリティシステムを納入しました。

このシステムにおける運用の基本は従業員に配布したICカードを使用した入退室管理です。八王子・辰野の2事業場では、このカードとRFIDタグ（無線タグ）を組み合わせて使用することで、いちどきに多くの従業員が事業場内に出入りする出退勤時の通行履歴も確実にキャッチすることを可能にしました。これは、セキュリティを高めながらも「従業員の出退勤を確実に把握したい」というオリンパス様のご要望に応えたものです。また、カードリーダーにカードを接触させることが負担になる障害者の方に配慮して、RFIDタグのボタンを押せばドアが開くキーレスエントリーを提案し、バリアフリー化に役立てていただきました。

お客様企業のセキュリティパートナーとして

本プロジェクトを進めていく際に、仕様の決定、システムの開発から導入、運用、定着までのすべてをオムロンが担いました。また、オリンパス様からご提供いただいたあらゆる情報の管理については、管理責任者による一元管理とし、関係者以外の情報へのアクセス制限を実施するなど、厳格なルールの中で進めました。

さらに、オリンパス様の従業員へセキュリティシステム導入に向けた説明を行う際には、セキュリティ対策の重要性をご理解いただくための講演会も実施いたしました。セキュリティの向上には、システムの導入のみならず、従業員への教育をはじめとした運用定着に向けた取り組みが必要不可欠であるとオムロンは考えているからです。

お客様企業の情報・人・設備。すべての資産を見渡してリスクを「見える化」し、それまで見えていなかったリスクや課題に気付いていただく。そして、お客様とともに、ハード（機器）とソフト（運用）の両面から最適なセキュリティシステムを構築していく。──オムロンは、企業のセキュリティパートナーを目指します。

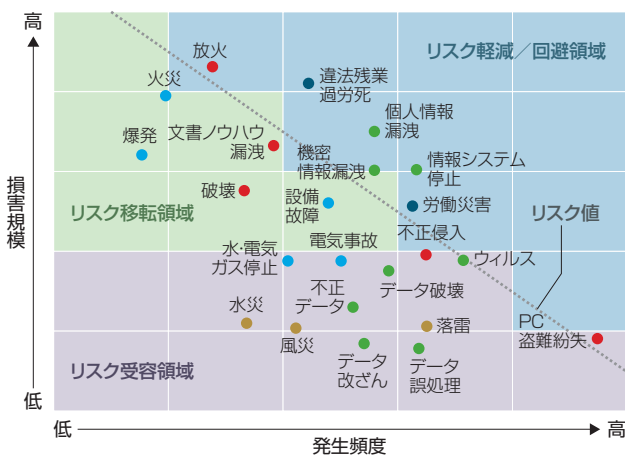
お客様の声

ハード面だけでなくソフト面も重視する、オムロンの提案に期待しています

オリンパス株式会社
コーポレートセンター
総務部 総務グループリーダー　松沢 孝紀様

今回のシステム導入にあたってオムロンをパートナーに選んだのは、まずセキュリティについての根底となるコンセプトがしっかりしていること、また運用面のサポートやアフターメンテナンスも含め総合的な提案がなされたこと、さらに情報を一元管理していただくことで責任の所在が明確になっていることに信頼感が持てたからです。

検討から導入まで約1年を費やして試行錯誤しながら作業を進めてきましたが、オムロンのこれまでの実績から多くの情報や提案を得られた点を評価しています。セキュリティの根幹は従業員一人ひとりの自覚であり、意識を高めるための対策は欠かせません。今後も、システムだけでなく従業員の意識なども重視する、オムロンの提案やコンサルティングに期待しています。

「損害規模」と「発生頻度」を2軸とするリスクマップ（例）

リスク受容領域：現状の対策で経過観察を行うリスク領域
リスク移転領域：保険等によりリスクを移転するリスク領域
リスク軽減／回避領域：現状以上の対策が必要と考えられるリスク領域
リスク値：リスク対応の必要有無を判断する基準線

リスクの種類：●情報通信 ●設備事故 ●犯罪 ●自然災害 ●雇用

ICカードホルダーにRFIDタグ（無線ICタグ）を搭載

Topic ② QITEC(キューアイテック)(QP Information Technology System)

食品メーカー様との協働から生まれた「食の安全」を守るシステム

品質管理とトレーサビリティ(追跡可能性)を同時に実現

近年、我が国の食品業界では不当表示や品質事故が相次ぎ、「食の安全」に対する消費者の目が厳しくなっています。

こうした消費者からの要請に応えるために、食品業界には、正しい内容表示で消費者への説明責任を果たし、原材料から、生産、製品流通に至るすべての情報を追跡可能(トレーサブル)な状態にしておくことが求められます。また、食品製造現場にはどうしても自動化できず、手作業に頼らざるをえない工程もあるため、人的ミスをいかに防ぐかが、品質事故を起こさないための要点であると言えます。

キユーピー株式会社様は、1989年ファクトリーオートメーションシステムの開発を始め、1992年、「時折、原料を間違えて配合してしまったのではないかと心配で夜も眠れません」というパート従業員さんの訴えをきっかけに、人的配合ミスを防ぐためのシステムである「QITEC(キューアイテック)(QP Information Technology System)」の開発をスタートされました。この「食の安全」への取り組みはさらに進化し、今では品質トレーサビリティにも大いに貢献するものとなっています。

オムロンは、工場内の装置やラインを監視・制御するプログラマブルコントローラ(PLC)などの自動化機器を長年、キユーピー様に納入していた実績が認められ、このシステムを構築する「パートナー」に選ばれました。QITECを導入後、キユーピー様の工場では配合ミスが「ゼロ」になったという実績から、多くのメーカー様が興味をもたれ、現在までに食品業界や化学業界など40社を超える企業がQITECをご採用されています。

全工程の記録と作業ミスの発生防止を支援

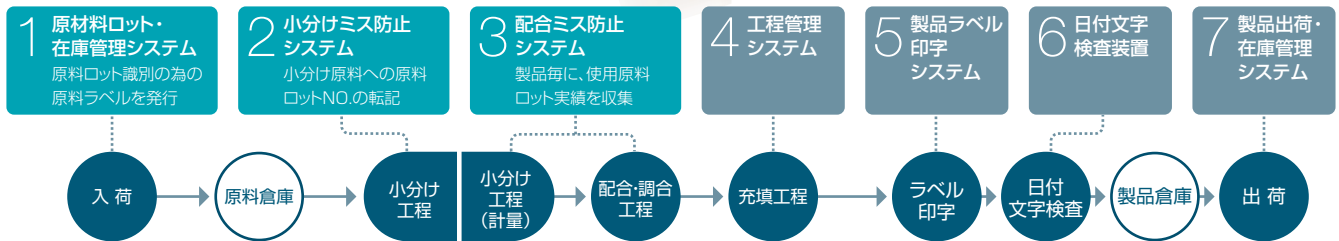
QITECは配合ミスを防ぐとともに、工場に原材料が入荷してから製品として出荷されるまでの全工程でトレーサビリティを実現します。

まず原材料の入荷時に「その原材料の情報を含んだ2次元コード」を発行。原材料の在庫管理に役立てます。2次元コードは小分けした袋にも貼付されるため、配合工程で間違った材料を選択した場合には、小分け袋の2次元コードをコードリーダで読み取る際、モニターに警告が表示され、間違いなく作業を進めることができます。さらに、その後の充填・殺菌・包装工程の作業情報も2次元コードと関連付けて記録されます。

このような工程を経ることで、最終的に製品を梱包する前には、2次元コードに登録された賞味期限、原材料、製造工程などの情報が貼り付けられることになり、万が一製品の不具合が発見された時には、製品ロットごとに迅速に回収し、原材料や生産時のデータに遡って原因究明することが可能です。

1 小分け袋に貼付する2次元コードを発行

2 小分け袋に2次元コードを記載したラベルを貼り付け

3 配合した材料をディスプレイで逐一確認

現場に学び、高度で使いやすいシステムをつくる

QITECを構築するためにオムロンが特に力を注いだのは、食品の製造現場で働く方々の声に耳を傾けることでした。タッチパネルのボタンを大きめに押しやすく設計するなど、隅々にまで「現場の声」を反映させることで、高度な機能でありながら間違いなく使いこなせるシステムを追求しました。

システム導入後も、引き続き現場の意見をうかがってプログラムを修正するなど、改良を続けています。どのユーザー様に対しても、このシステムを導入する際には、オムロンは「現場に学ぶ」姿勢を貫いています。それが、このQITECを進化させる原動力だからです。

安全性確保から、品質向上、生産性向上へ

QITECは「食の安全」に貢献するシステムとして、採用されたお客様から「ミスがなくなった」「作業者の心の負担が減った」などの声が寄せられています。また、食品業界だけでなく、化学業界やそのほかの業界でも採用され、製造工程での人的ミスの防止や、品質トレーサビリティに役立っています。

さらに、システムに蓄積された情報を「品質改善」や「作業効率の向上」につなげるなど、QITECを応用することで、さまざまな可能性が広がっていきます。

今後は、製造工程の情報を管理することで「間違いを防ぎ、安定した品質を維持するためのシステム」である現在のQITECを上位のシステムと連動させることで、「品質向上」や「生産性向上」を通じたさらなる「安心、安全」という価値をお客様に提供していきたいと考えています。

パートナー様の声

ともに現場の声に耳を傾けてくれたオムロンのパートナーシップに感謝します

キユーピー株式会社
生産本部技術企画担当部長
主席技術員
高山 勇様

QITEC開発のパートナーとしてオムロンを選んだのは、まず組織を変えてでも専任の担当者をつけてくれるなど顧客対応が手厚かったこと、必要な機器を一社ですべて提供してもらえるため機種の統一が図れたこと、故障時の対応が素早かったことなどが理由です。

オムロンには、ハード・ソフトの両面でさまざまな提案をいただいたこと、そして私たちが社内で発想し「食の安全」の徹底を目指したこのシステムを、業界全体に普及推進してくれたことに大変感謝しています。これからも、2次元コードの標準化など残された課題に、オムロンが熱い心をもって協力してくれることを期待します。

Topic ③ 太陽光追尾型発電システム向け制御コンポーネント

オムロンの技術が欧州での太陽光発電の普及を支えています

ヨーロッパで進む太陽光発電の普及

太陽光発電や風力発電は、自然の贈り物である光や風といった半永久的に繰り返し使える「再生可能エネルギー」を利用するもので、地球資源を枯渇させません。しかも、火力発電のように地球温暖化の原因となるCO_2を排出しないクリーンな発電方式として、世界的にも注目を浴びています。

現在EU(欧州連合)では、電力消費量全体に占める「再生可能エネルギーで生産された電力量」の割合を、2005年の14%から2010年までに21%に引き上げるという目標が掲げられています。これを受けてヨーロッパ各地では、太陽光や風力などの環境に配慮した発電システムの導入が活発化しています。

オムロンはこのような背景のもと、太陽光発電システムに対する期待の高まりを受けて、高い信頼性と耐環境性を備えた、さまざまな制御コンポーネントを供給しています。

ヒマワリのように太陽を追尾することで高い発電効率を実現

スペインのマドリッド市郊外、イゲルエラ村には、毎日平均630〜640kWh※を供給している太陽光発電システムが設置されています。

スペインのアルサンボ社様が開発したこのシステムは、太陽光追尾型であることを特長としており、太陽電池パネルがヒマワリのように太陽の動きに合わせて向きを変え、光を常に垂直に受けとめます。これによって、固定型に比べ130〜140%もの発電量が可能になりました。このシステムに、オムロンの制御コンポーネントがお役に立っています。

※ 日本の1世帯あたりの平均電力消費量は1日約10kWh

必要な制御コンポーネントをトータルに提供

オムロンが提供した制御コンポーネントの中でも特に重要なのは、過去の太陽の位置情報がプログラムされた「プログラマブルコントローラ(PLC)」と、PLCからの指示で太陽電池パネルを水平方向・垂直方向に動かす「インバータ」。これは、「太陽の位置にあわせてパネルを最適な方向に向ける」という、こ

ソーラーパワーコンディショナ
太陽光パネルで作られた直流電力を家庭用の交流電力に変換するとともに、電力会社側で事故があった際には速やかに自動停止する「系統連系保護機能」を有しています。

のシステムの核となる機能を実現しています。そして、発電した電力を家庭で使える安全な電気に変え、電力会社に供給する「ソーラーパワーコンディショナ」など、システムが機能するための最も重要な役割をオムロンが担っています。

これら大規模な太陽光発電システムを安定的に運用していくためには、システムをたとえ一時でも止めないことも重要となります。そのためオムロンでは、保有するノウハウの活用、技術支援、そして高信頼性や耐環境性を有した各種制御コンポーネントでソリューションを提供しています。

太陽光発電の普及へ さらなる貢献を目指して

欧州での太陽光追尾型発電システムへの制御コンポーネント導入は、オムロン･ヨーロッパを通じて取り組んでいます。欧州全土に広がる販売･サポート体制によるこれまでの実績も大きな強みとなっています。今後も現地でのソリューション提案や、きめ細かなサポートを含めたトータルでの活動を通し、環境ニーズへの取り組みを加速させます。

さらに国内においては、2006年11月オムロン草津事業所内に、微弱な電力も無駄なく蓄電できる次世代蓄電システムと太陽光発電を利用した新エネルギー活用システムを構築しました。今後この実証運用を通し、環境に負荷のないクリーンエネルギーを有効活用するための技術やノウハウを蓄積し、地球環境保全に貢献する製品やサービスの創出に努めます。

お客様の声

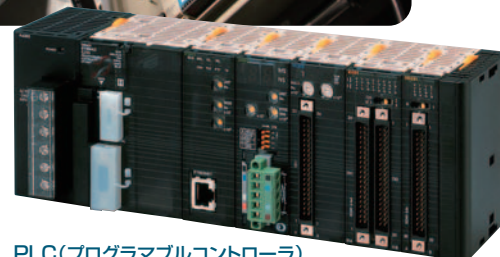
製品はもちろん、技術面でも、サポート面でも、オムロンは頼りになるパートナーです

アルサンボ社 社長
Andres Almendros Martinez 様

ヨーロッパでは数ある再生可能エネルギーの中でも、特に太陽光発電に注目が集まっています。というのも、太陽光発電は風力発電と比べて騒音が出ず、安定した発電ができるためです。しかも、風力発電で問題になる渡り鳥が風車に巻き込まれるという事故も起こりません。こうした理由から、当社は積極的に太陽光発電システムの開発に取り組んでいます。

今回の「太陽光追尾型発電システム」のような新規性のあるプロジェクトには、常に「解」を与えてくれる会社が必要でした。また、最適な製品をトータルに提供してくれるだけでなく、技術的支援や助言まで、スピーディーにきめ細やかに対応してくれたことが、オムロンを当社のパートナーとして選んだ理由の一つです。

インバータ
PLCからの回転角度、傾斜角度情報に応じて電気の周波数を変え、モータの回転数をコントロールすることで、太陽電池パネルを動作させています。

太陽光発電設備内部

PLC(プログラマブルコントローラ)
過去の統計データをもとに、太陽の位置情報をプログラムとして組み込んでいます。また、太陽電池パネルの回転角度(水平軸)、傾斜角度(垂直軸)を精緻にコントロールします。

Topic ④ エネルギーマネジメントシステム

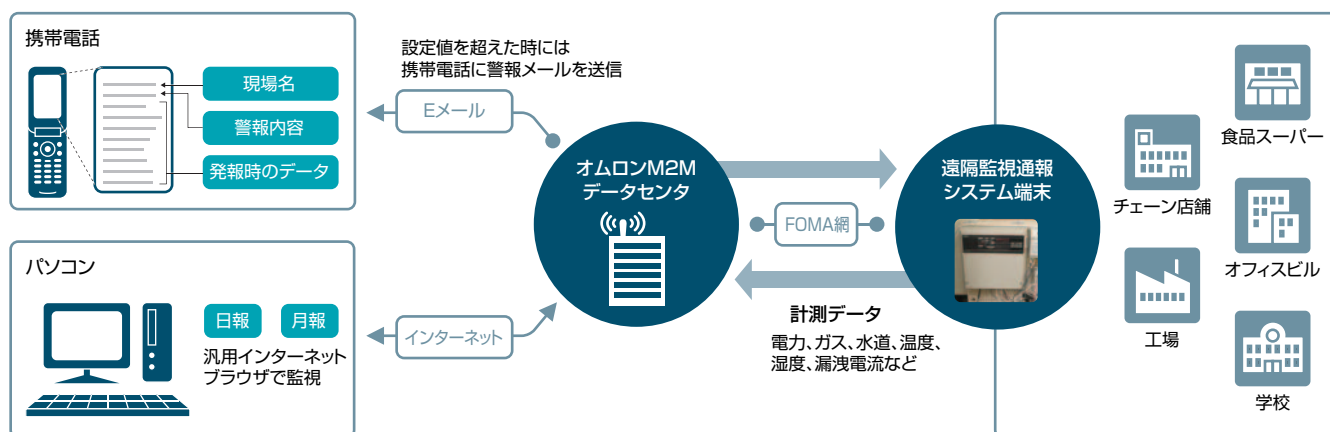
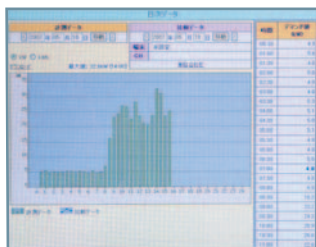
消費エネルギーの「見える化」が環境への取り組み意識を変えています

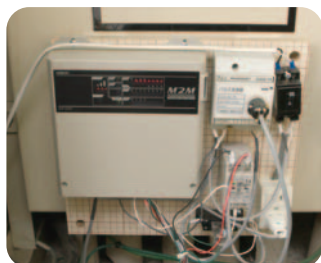
省エネルギー対策に活きるエネルギーマネジメントシステム

京都議定書の発効や、昨今の世界的なエネルギー需給を巡る問題を背景に、2006年4月に改正省エネ法が施行されました。省エネルギー対策の義務を負う工場、事業場が拡大されるなど、企業にはこれまで以上の省エネルギー対策が求められています。地球温暖化につながる二酸化炭素の排出量を減らし、経費削減も図りたい。使用エネルギーを「見える化」するオムロンの「エネルギーマネジメントシステム」は、そんな一石二鳥の解を求める企業の強い味方となります。

このシステムは、工場や事業場などの電力メーターや分電盤などにセンサー端末を設置し、携帯電話の通信網を使って専用サーバーにデータを蓄積。ユーザー様はインターネットを通じて電力消費量をいつでも確認し、細かく検討することができます。それによって省エネルギー対策の前提となるエネルギー消費量の把握が緻密に、しかも容易に行えます。

またリモート操作により、遠く離れた場所であっても簡単に機器の設定変更が行えるため、ユーザー様にとって利用しやすいシステムとなっています。

使用エネルギーを「見える化」するエネルギーマネジメントシステム 遠隔監視通報システム e-watching™

30分ごとの電力使用量をチェック

電力メーターに取り付けられた電力監視センサー端末

京都市の幼稚園・学校で省エネルギーに役立っています

京都市では、2006年9月に全国初の「地球温暖化対策条例」を制定し、地球温暖化につながる二酸化炭素排出量を減らすためのアクションプランをまとめるなど、積極的に温暖化防止対策を推進されています。例えば、不要時の部分消灯や、機器類の電源オフ、屋上緑化での建物への断熱効果によるエネルギー使用量の削減など、さまざまな取り組みを行われています。2006年度にはその一環として、市立の小中高等学校・幼稚園の計283施設に、オムロンのエネルギーマネジメントシステムを導入されました。

現在、使用電力の実態把握を通して省エネルギー対策につなげるため、毎日の電力使用量に関する基礎データを収集されています。

京都市教育委員会では、本システムの導入などによる効果を前年度比約1.6%減と試算され、実績として約4,000万円の電力コスト削減を実現されました。

子供たちのエコマインドを育むために

京都市では、このシステムを実際に利用される、各学校の設備管理責任者の方々を対象に、環境教育講習会を開き、エネルギーマネジメントシステム活用の意味、目的など、省エネルギーに対する意識の向上を図っておられます。オムロンもこの場に参加し、日々の電力消費量が「見える化」されることによる省エネルギーへの取り組みを、日常のこととして考えていただけるよう協力しています。

さらに、このシステムは、これまで目に見えなかったエネルギー使用量の変化がグラフとして表示されるので、省エネルギーに取り組んだ効果をすぐに確認することができます。

京都市においては、このシステムを使い、こまめに電気を消すことでどれだけの省エネルギー効果につながるか、といった環境教育での利用も検討されています。

環境に貢献するシステムを目指して

さらにオムロンは、従来の電力計測に加え、ガス、水道などの消費量計測も可能とし、総合的な遠隔監視を実現しました。現在、製造業を始めとした、さまざまなユーザー様の省エネルギーへの取り組みに貢献しています。

今後は、消費エネルギーの「見える化」から、さらに一歩踏み込んだ省エネルギーへのサポートを目指し、より充実したエネルギーマネジメントシステムを提案していきます。

お客様の声

オムロンのアドバイザー的役割に期待します

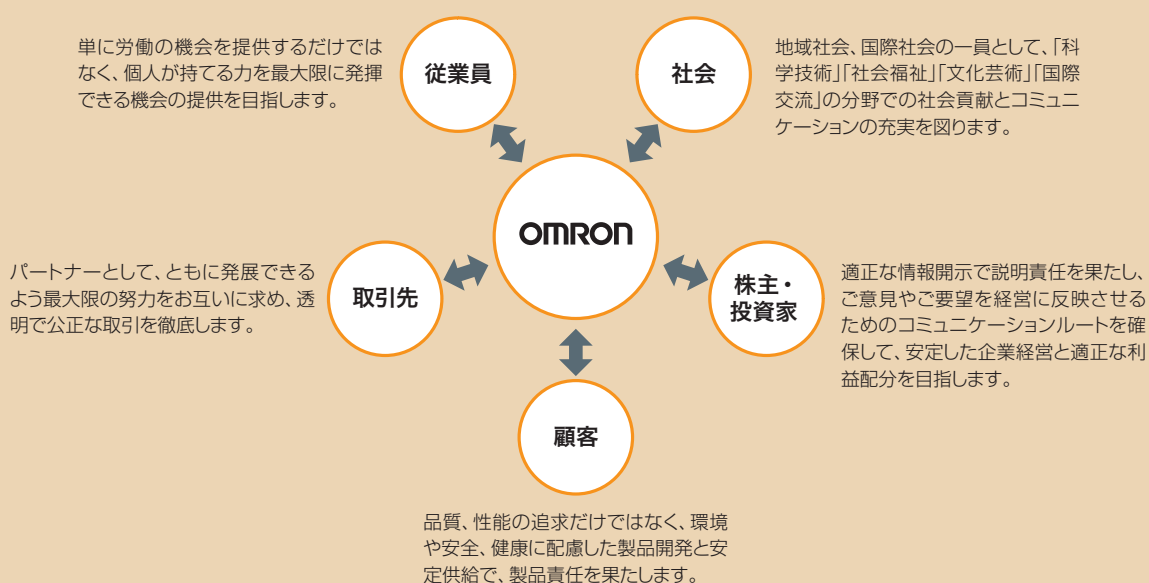
京都市教育委員会事務局
総務部調査課　有澤 重誠様

京都議定書採択の地である京都市は、教育現場でも「環境にやさしい学校づくり」を推進しており、今回のシステム導入もその一環です。オムロンのシステムを採用したのは、電力使用状況をリアルタイムで把握し検証できる点が最大の理由です。昨年9月に導入以来、すでに節電によるコスト削減効果が現れていますし、現場の省エネルギー意識も高まってきています。

今後はさらに、このシステムを電力使用量の削減に役立てていくためにどんな手法があるか、アドバイザー的な役割をオムロンに期待しています。また、今後このシステムを環境教育に役立てていくためにも、教育現場に「環境マネジメント」という考え方を広めていくためにも、オムロンの協力に期待しています。

社会的側面の報告

オムロンでは従業員、顧客、株主・投資家、取引先、社会（地域社会、国際社会、官公庁・自治体、NGO・NPOなど）を主なステークホルダーと考え、ステークホルダーごとの期待に応え、責任を果たすためのコミュニケーションを重視しています。

ステークホルダーとの関わり

個性と多様性を尊重し、次世代育成を支援しています

オムロンは経営指針に「個人の尊重」を掲げ、求職者と従業員の多様性を尊重し、就業や昇進についての機会均等を追求しています。また、従業員による次世代育成を支援することは、個々の従業員の生活だけでなく、社会全体の未来を豊かにしていくことであると考え、各種制度の拡充に努めています。

雇用と処遇

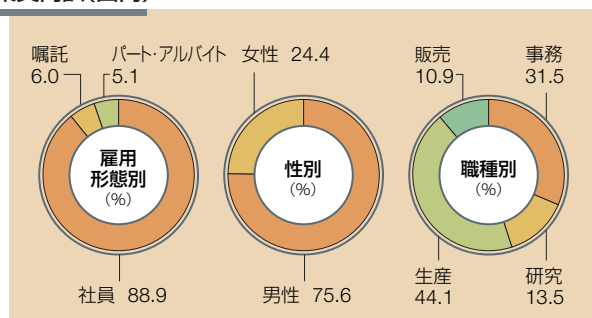
WEB ［社内公募制度］

差別を排除し、機会の均等を尊重しています

2007年3月末現在、嘱託、パート・アルバイトを含むグループ従業員数は、オムロン(株)と国内関係会社で11,386人(内パート・アルバイト630人)、海外関係会社で21,700人となっています。

従業員の雇用と処遇については、機会均等と多様性尊重を旨とし、国籍・民族・性別・年齢・宗教・文化的な背景などによる差別をしないことを基本方針としています。

国内の採用活動では、男女雇用機会均等法を遵守し、説明会や資料送付などの情報提供時、採用試験・面接時などに性別によって異なる対応をしないことなどを細かく規定しています。また、ホームページ、各種広報媒体を活用し、広範な人々に応募機会を提供するよう努めています。

従業員内訳(国内)

多様性の尊重

WEB ［定年退職者再雇用制度］［ニューライフチャレンジ制度］

専門性を評価・処遇する制度を充実させています

オムロン(株)では、高度な専門性をもって会社に貢献し、専門分野での活躍を希望する従業員を「専門職」に認定し、活躍機会の拡大を目指す独自の「専門職制度」を2005年度に創設しました。これにより、会社が求める「高度専門人材」像を明確に示すとともに、こうした人材を能力と成果に応じて処遇する仕組みを構築しました。

管理職を目指す以外にも昇格の道が開けたことで、「専門職として頑張りたい」という従業員が増えており、モチベーションの面でも好影響が出ています。

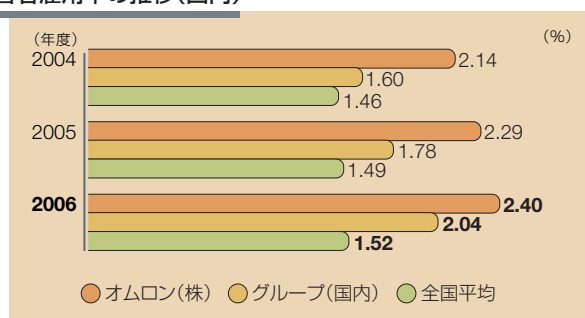
2006年度は、女性1名を含む9名を新たに認定し、現在43名が専門職として活躍しています。専門職の認定領域は多岐にわたっていますが、今後も設定可能な領域を順次追加していきます。

製造業トップ水準の障害者雇用率を目指しています

オムロンは、障害者法定雇用率の遵守は当然のこと、積極的に職場のバリアフリー化などを推進し、障害者の能力発揮の場を一層拡大することを目指しています。

オムロン(株)の2006年度の障害者雇用率は2.40%で、2005年度よりも0.11ポイント上がり、法定雇用率(1.8%)を0.6ポイント上回りました。この成果には、特例子会社であるオムロン太陽(株)、オムロン京都太陽(株)だけでなく、オムロン(株)自体の雇用率向上も寄与しています。また、国内関係会社各社が雇用の維持・拡大に努めた結果、国内グループ全体での障害者雇用率も2005年度比0.16ポイント向上し、2.04%となりました。

2007年度は、すべての国内グループ会社において例外なく障害者雇用率1.8%を達成するとともに、国内グループ全体で国内製造業トップ水準の2.3%を目指します。

障害者雇用率の推移(国内)

※ 各年度6月報告値

中国でも障害者雇用を推進しています

オムロンは、2005年度から中国におけるCSRの5つの重点課題を設定し、事業活動に組み込んで推進しています(P13「CSR活動の推進」参照)。

障害者雇用に関しても法定雇用率達成を目指して積極的な取り組みを進めています。2006年度末の主要関係会社の障害者雇用率は次の表のとおりです。

中国主要関係会社の障害者雇用率

社名	2005年度(%)	2006年度(%)	地域別法定雇用率※(%)
欧姆龍(大連)有限公司	1.71	1.81	1.70
欧姆龍(上海)有限公司	1.26	1.18	1.60
上海欧姆龍控制電器有限公司	1.79	1.65	1.60
欧姆龍僑亨(浙江)控制電器有限公司	0.00	1.06	1.50
欧姆龍電子部件(深圳)有限公司	0.03	0.48	0.50

※ 市や省が個別に定める障害者の法定雇用率

女性の活躍機会の拡大に努めています

オムロンは、性別にかかわらず、さまざまな分野で高い能力を持つ人材を獲得し、その能力を十分に活かしていきたいと考えています。また、男女共同参画を目指して女性が働きやすい環境の整備、女性の管理職への登用などに取り組んでいます。

2006年度にオムロン(株)では、仕事と家庭の両立を支援する勤務制度を拡充し、3期目となる「女性リーダー養成研修」を実施しました。2006年度末現在、女性管理職が4名、女性専門職(P36「多様性の尊重」参照)が1名となっています。今後も、これらの施策を継続しながらさらなる活躍機会の拡大を図っていきます。

第3期女性リーダー養成研修

人権啓発活動

人権意識の浸透と向上を図る教育・研修を行っています

オムロンは、人権意識の高揚を図り、従業員一人ひとりを大切にする明るい職場づくりを進めることにより、差別のない社会の実現を目指しています。そのため、事業所ごとに人権啓発を推進する委員会を設置し、教育・研修などによる啓発活動を通じて、全従業員への人権意識の浸透と向上を図っています。

2004年度からは研修受講対象をパート、アルバイト、派遣社員にまで拡大。2006年度には、国内関係会社の人権啓発担当者を集め、役割についての研修を実施しました。今後も、研修内容の充実、受講率の維持・向上、国内関係会社の取り組みの活発化など、人権意識の浸透と向上に取り組みます。

仕事と家庭の両立、次世代育成への支援

各種の制度をさらに充実させました

オムロンは、性別にかかわらず、意欲ある従業員が充実感をもって働ける職場づくりを進めています。その一環として、仕事と家庭の両立を支援するための制度の充実に取り組んでいます。

2006年度、オムロン(株)では制度の一層の充実を図りました。育児休職制度は最長期間を従来の「1歳の3月末または1歳6ヶ月のどちらか長い方の期間」から「2歳の3月末」まで延長、また育児短時間勤務制度も最長期間を従来の「小学校の始期に達するまで」から「小学3年終了まで」に延長しました。さらに、休職後に無理なく職場へ復帰できるように、休職満了3カ月前に上司と面談する制度を新設しました。なお、2006年度の産前産後休暇取得者は33名、育児休職者は39名、育児短時間勤務制度利用者は14名、介護休職者は1名でした。

2007年度からは、これら制度の適用範囲を国内主要グループ会社の従業員にも拡大する予定です。

企業内保育所を開設しました

育児と仕事の両立は従業員にとって大きな課題です。

オムロンは、従業員が仕事か家庭かの二者択一を迫られることなく、安心して働き続けられる環境を整備するため、2006年4月、京阪奈イノベーションセンタ近隣の施設内に、企業内保育所「きらら京阪奈」を開設しました。現在10名前後の従業員が利用しています。2007年7月には、京都地区にも保育所を開設する予定です。

企業内保育所「きらら京阪奈」

夫婦で安心して働けるようになりました

技術本部
先端デバイス研究所 コア技術グループ
松下 智彦

昨年、娘を出産した妻が職場復帰を希望したため、「きらら京阪奈」に申し込みました。子供の面倒をみていただけるスタッフが多く、また先生が親身になって子育てへの的確なアドバイスをくださるので、新米の私達にも心強く、安心して子供を預けることができました。

WEB ［下請法の遵守］

CSRへの取り組みをサプライチェーン全体に拡大します

オムロンは、社会から信頼される商品を提供するために、取引先さまと強固なパートナーシップを築くことが重要であると考えています。その実現のため、オープンでフェアな取引に努めています。

調達・購買体制

WEB ［購買組織体制］

「グローバル調達・購買センタ」を設置しました

オムロンは、世界中の生産拠点で、さまざまな資材を約2,500社から調達しています。事業の拡大にともない、資材調達の面でもグローバル化が進んでいます。

2006年度には、「グローバル調達・購買センタ」を設置して、グローバルな調達・購買機能を強化しました。この組織は、グローバルな調達・購買戦略の立案を担う「グローバル調達・購買戦略部」、商品開発段階での原価企画と購買の強化を担う「原価企画・開発購買革新センタ」、サプライチェーンマネジメントの強化に取り組む「SCMプロセス革新センタ」、さらに中国エリアでの集中調達・購買を担う「中国集中調達・購買センタ」から構成されます。

今回の組織設置はオムロングループの調達・購買機能を強化するとともに、調達・購買プロセスにおけるCSR活動の強化につながるものと考えています。今後は、日本、中国以外のエリアにも集中調達・購買センタを設置して、ネットワークを充実させ、CSR調達※のグローバル展開を推進していきます。

※ **CSR調達**：CSRの取り組みを調達購買にまで広げ、取引先にもCSRの実行を求めること。「法令遵守」「強制労働や児童労働の禁止」「人権・人格の尊重」「不正取引の禁止」「化学物質などの適切な管理、製品に含有する物質の規制遵守」などが挙げられる。

CSR調達

WEB ［オムロングループ購買方針］

CSR調達の推進を目指し、購買方針を改定しました

オムロンでは、1999年に購買方針「オープン」「フェア」「グローバル」を制定し、公正な取引に努めてきました。2007年4月にはCSR調達を推進するために、購買方針を改定し、「エコロジー（環境負荷の低減）」と「コンプライアンス（法令・社会規範の遵守）」を重点方針として明示しました。

取引先さまにCSR調達への協力を要請しました

オムロンは、サプライチェーン全体でCSRを果たすことを目指しています。

そこで、① 取引先さまとのCSR関連の情報共有化、② 取引先さまの状況把握、③ 適切な管理、に順次取り組み、取引先さまとともにCSR調達を推進しています。2006年度は、取引先さまに対して、改定した「購買方針」と「仕入先さまへのお願い事項」（8項目）をお伝えして、CSR調達の考え方を共有しました。

中国でCSR購買取引基本契約の締結を推進しました

事業の拡大が著しい中国では、他エリアに先立ってCSR調達を推進しています。

2006年度は、CSR条項を盛り込んだ購買契約の締結を進めました。136社を対象に交渉し、2006年度末時点で約75%と契約を締結しました。

グリーン調達推進を継続しました

オムロンは、規制化学物質が含まれた部材を「買わない・使わない」を調達活動での基本的な考えとしています。

この考えに基づいて、「環境マネジメントシステムの第三者認証（ISO14001など）」「部材に含まれる規制化学物質についての情報提供と、その内容の保証」の2点をポイントとする「グリーン仕入先認定基準」を2004年5月に定め、取引先さまのご理解とご協力を得ながらグリーン調達に取り組んでいます。

2006年度のグリーン仕入先の認定社数は、国内で848社となり、調達金額は部材購入金額全体の約93%となりました。

今後もグリーン調達を推進し、規制化学物質を含まない部材調達の定着・維持に努めます。

CSR調達にご理解とご賛同をいただくことから始めました

原価企画・開発購買革新センタ
開発IT推進グループ
香取 克典

2006年度には、オムロンが考えるCSR調達を取引先さまにご理解いただくために、CSR調達の推進を目指して改定した「購買方針」と、「仕入先さまへのお願い事項」をお伝えしました。その結果、多くの企業さまからオムロンの取り組みへのご理解とご賛同をいただくことができました。

品質保証を徹底し、「顧客満足の最大化」を図っています

オムロンは、経営指針に「顧客満足の最大化」を掲げています。その基本は、品質を旨とし、安全でよりよい製品を安定的に供給することにあると考えています。

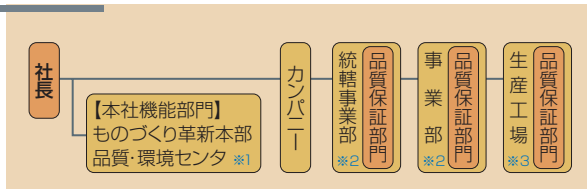
製品責任

WEB［品質基本方針］

品質保証体制を強化しました

オムロンは、製品の企画・開発から調達、生産、営業、アフターサービスに至るすべての段階で、品質保証活動に取り組んでいます。各カンパニーでは、改善のための年度ごとの実行計画策定、達成状況の評価、次の改善への反映というP・D・C・Aサイクルを徹底しています。また万が一、重大なクレームが発生した場合は、その情報が経営トップ層に早く、正しく、漏れなく伝えられる手順を確立しています。

2006年度は、品質・環境技術、ものづくり基盤技術の強化を通じてさらなる品質向上を図るための全社組織として「ものづくり革新本部」を新設しました。

品質保証体制

※1 **本社品質・環境部門**：オムロンの品質に関する基本的施策を策定し、各事業部門の監査を実施して全社の品質保証活動を推進する。
※2 **カンパニー事業部品質保証部門**：事業部門における品質システムを構築し、企画・開発設計、生産、営業、据付、付帯サービスにおける品質保証活動を統括する。
※3 **生産工場品質保証部門**：製品の品質を作り込み、かつ保証する活動を実行する。工場内および市場品質状況の把握と改善活動を行う。

品質保証活動

監査による品質向上に取り組んでいます

より良い製品・サービスを提供する体制の整備と維持向上を図るため、「ものづくり革新本部」の品質・環境センタが定期的に各事業部門の品質監査を実施しています。

2006年度は国内5部門、海外2社を監査しました。監査方針は、大きな生産変更点の管理の仕組みと実施状況の確認、企画から市場対応までのプロセス保証の確認の2点です。

この結果を受けて、2007年度以降はさらに効果的な品質監査とするために、監査対象の絞り込み、評価レベルの策定、監査人材の専門性向上などに取り組んでいく計画です。

品質教育の取り組みを強化しています

品質管理、品質保証などに関する必要な知識を身に付け実践できるように、階層別の研修を実施しています。

2006年度は階層別研修として部課長セミナー、リーダー層研修を実施したほか、FMEA※研修、5S（整理・整頓・清掃・清潔・躾）研修などを行い、また、各カンパニーでも事業部門において必要な品質教育を実施しています。2007年度も継続実施しながら品質教育体系の整備を図っていく計画です。

※ FMEA：故障の可能性に対して、発生頻度、影響度、検出難度に基づき優先順位を明確にし、設計段階で対策を立てる事前管理手法。

ユニバーサルデザイン

誰もが使いやすい製品の開発に取り組んでいます

オムロンでは、「顧客満足の最大化」の一環として、ユニバーサルデザイン製品の開発に取り組んでいます。

健康機器を扱うオムロンヘルスケア（株）でも、より使いやすい製品を作るため、さまざまな取り組みをしています。

例えば、約1,200名の方とモニター契約をし、開発中の製品を実際にご使用いただき、ご意見をお聞きしながら、より使いやすくなるよう、工夫を重ねています。また、コールセンターの情報はもちろんのこと、ご愛用者カードや顧客満足追跡調査から、実際に数ヶ月使用されたお客様のご意見やご要望を分析。時にはお客様のお宅を訪問し、実際に使用されている環境や使用状況を直に観察させていただくなど、お客様の声や使用実態を把握することで、誰もが使いやすい製品の開発につなげています。

お客様のご協力を得て、改善に取り組みました

オムロンヘルスケア（株）
商品事業統轄部 事業推進部
尾崎 義宜

血圧計の使いやすさ向上のために、京都工芸繊維大学にご協力いただき、お客様宅訪問による行動観察を実施しました。その結果を受け、取扱説明書の文章やイラストをよりわかりやすくしました。その後発売した血圧計の取扱説明書にはその改善内容を反映しています。今後も引き続き、このような活動を通じてお客様の声に応えていきます。

対話を重視したIR活動を進めています

オムロンは経営指針に「株主との信頼関係の構築」を掲げています。株主からの信頼と期待に応えるために、積極的なコミュニケーションに努め、収益の適正な還元を図っています。

株主総会

WEB ［電子投票推移状況］

双方向型の株主総会を目指しています

2006年6月22日に開催した株主総会には、過去最多の492名の株主の皆さまにご出席いただきました。

オムロンでは従来から集中日を避け、いわゆる「開かれた株主総会」を指向してきましたが、2006年度はこれを一歩進め、対話を重視した「双方向型の株主総会」を目指しました。株主総会後に開催した株主懇談会の会場には、当社の事業や製品をご理解いただくための展示ブースを新たに設置し、株主の皆さまと社長をはじめとする経営陣が直接対話することで、双方向コミュニケーションの充実を図りました。

さらに、議決権を行使しやすい環境の整備にも取り組んでいます。2006年度には、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム※も利用可能としました。これによってインターネットによる議決権行使数は飛躍的に増加しました。

※ **機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム**：(株)ICJが運営する議決権行使システム。機関投資家に出資している実質的な議決権行使者である信託銀行や非居住者投資家等が議決権を行使できる。

株主還元

WEB ［配当金］［内部留保］［有利子負債］［研究開発費・設備投資費の推移］

適正な株主還元を目指しています

利益配分に関する基本方針は、成長投資のための内部留保を優先としながら、残余利益は可能な限り株主さまに還元するというものです。2006年度の年間配当金は、連結当期純利益の20%相当の配当性向を目標とし、1株あたり4円増配の34円、配当性向は21%となりました。

次期以降の配当金は、さらに安定的、継続的な株主還元の充実を図るべく、最低20%の配当性向を維持するとともに、株主資本配当率(DOE)2%※を当面の目標とします。また、長期にわたり留保された余剰資金は、今後とも自己株式の買入れなどにより機動的に株主の皆さまに還元する方針で、2006年度は4,160千株の自己株式の買入れを実施しました。

※ **株主資本配当率(DOE)**＝株主資本利益率(ROE)×配当性向

SRIインデックスへの組み入れ状況

複数のインデックスに組み入れられています

CSRへの取り組みが評価され、モーニングスター社の「社会的責任投資株価指数」、エティベル社の「サスティナビリティー・インデックス」などのSRIインデックスに組み込まれています。

また厚生年金基金連合会が創設した「コーポレート・ガバナンスファンド」の組み入れ銘柄にも加えられています。

株主・投資家とのコミュニケーション

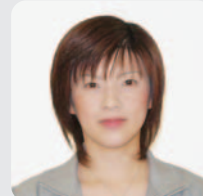
「対話」主体の積極的、継続的な活動が評価されました

オムロンは、「対話」による双方向コミュニケーションをIR活動の基本とし、対話機会の充実を図っています。2006年度は、機関投資家さま向けには、四半期ごとの決算・業績概況説明会や電話会議の実施、IRカンファレンスへの参加のほか、社長自らが行う個別面談なども含めて、2005年度を上回る650回以上の「対話」の機会を設けました。個人投資家さま向けには、会社説明会や投資家フェアなど2005年度を上回る45件のイベントを実施し、多くの個人投資家の皆さまとの「対話」を行いました。

こうした活動が評価され、2006年度の「IR優良企業賞」(日本IR協議会主催)を受賞。「全上場企業ホームページ充実度ランキング」(日興アイ・アール(株)実施)調査でも2位になりました。今後も株主・投資家の皆さまからの信頼を得るために、積極的な情報開示と双方向のコミュニケーションに努めます。

個人投資家さま向け会社説明会

対話型のIR活動をサポートするツールとしてIRサイトの充実に努めます

グループ戦略室 経営IR部
中垣内 桂子

オムロンでは、すべての株主・投資家の皆さまへの正確・公平・迅速な情報開示を実現するため、オムロンウェブサイト内のIRページの改善を図ってまいりました。投資家説明会の状況を配信するなど、「対話」をサポートするツールとして、一層の充実を目指します。(http://www.omron.co.jp/ir/index.html)

世界中の拠点で企業市民活動に取り組んでいます

オムロンは、経営指針に「企業市民の自覚と実践」を掲げています。この指針のもと、障害者などの「制約ある人々」のQOL（Quality Of Life）向上と、こうした人々が自立し、個性を輝かせる社会づくりを目指して、さまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。

「良き企業市民推進部」の活動

グループの社会貢献活動をマネジメントしています

オムロンは、ふたつの側面からの社会貢献活動に取り組んでいます。一つは、自社の特長が活かせる分野での“寄付”“NPOなどの活動への参加・支援”などを行う「直接的な社会貢献活動」。もうひとつは、従業員に対してボランティア活動への参加を促すための情報発信を行う「間接的な社会貢献活動」です。

また、活動テーマに応じて「グループ全体で」「複数の事業所で」「事業所単独で」など取り組み規模を設定することで、それぞれの活動の効果を高めています。さらに、「直接的な活動」への積極的参画を従業員に呼びかけるなどして「間接的な活動」との相乗効果も図っています。

こうした活動を企画・推進するための組織として「良き企業市民推進部」を本社に設置しており、グループ全体の社会貢献活動をマネジメントしています。

2006年度には、従来の「企業市民宣言」をさらに発展させた「企業市民活動の基本方針」を「CSR行動ガイドライン」（P12「CSR活動の推進」参照）に盛り込みました。

「えこぼらん」活動を推進しています

オムロンは従業員のボランティア活動への参加を奨励するために、2006年度から東京本社を中心に「えこぼらん」活動を実施しています。これは、事業所が企画・情報提供する社会貢献活動や環境保護活動、あるいは地域のさまざまなイベントに従業員がボランティアとして参加するごとにポイントを付与。年度末に事業所全体での累計ポイントを金額に換算し、金額に応じて各種の社会貢献活動に会社が資金を拠出します。2006年度には福祉施設に車椅子を寄付しました。

「さがみの森」植樹

今後、2007年度の実施状況と効果を確認したうえで、全国展開を検討していきます。

「身体障害者就労支援ネットワーク」の構築を目指します

オムロンは、CSRの重点課題のひとつとして「障害者の雇用と支援の強化」を掲げ、グループで障害者雇用を進めることはもちろん、さまざまな障害者支援活動にも取り組んでいます。

その一環として、2005年度から京都障害者ITサポートセンター、オムロンパーソネル（株）とともに「京都障害者就労エージェントネットワーク」の構築を目指しています。

これは、障害者が自立するうえで重要な役割を占める「就労」を支援する組織です。企業就労・在宅就労・福祉就労などの形態を問わず、障害者の幅広い就労場面の創造を目指します。

自然災害被災地への支援を行いました

オムロンはジャワ島中部地震の被災地に、日本国際民間協力会（NICCO）を通じて義援金1,000万円を寄贈しました。

義援金は、緊急医療支援、心理社会的ケアワークショップの開催や小学校再建支援に活かされました。

子供たちへの心理社会的ケアワークショップの開催

オムロンデーと海外での地域貢献活動

WEB ［2006年度各地のオムロンデー活動一覧］

約8,400人が世界各地で活動しました

オムロンは、1991年から、創業記念日の5月10日を「オムロンデー」と定め、世界中の拠点でボランティア活動を展開しています。

2006年度は、オムロン（株）の従業員約4,300人、国内関係会社約1,500人、海外関係会社約2,600人の総計約8,400人が、世界各地でボランティアとして社会貢献活動に参加しました。2005年度と比較すると、国内では天候の影響で参加者が減少しましたが、海外においては特に北米

オムロンハンドボールチームによる街頭募金

エリアでの参加者が増加しました。

2006年度の新しい取り組みとしては、国内においては「盲導犬のしおり」を作成して中部盲導犬協会様へ寄贈したことや、田植えボランティアなどがあります。

海外においては、小学校や高校を訪問して、生活の身近なところで活躍する、たとえば信号機制御などのオムロンの技術や製品を紹介することで、地域の教育活動を支援しました。

北米エリアでの活動

カナダでは従業員主催によるバーベーキューイベントでの売上金を文化施設や環境団体に寄付しました。

また、アメリカでは公園の整備、植林、清掃などを行いました。

公園での植林ボランティア

中国エリアでの活動

中国では「大連市健康週間」に参加して、無料血圧測定を実施しました。そのほかにも、上海市で開催された高齢者を対象とするウォーキングラリーへの企画・協賛、孤児院への生活用備品の寄贈などを行いました。

また、深圳では「中国工技学会培部」と連携し、「工業自動化高技能人材」の資格認定を行いました。

無料血圧測定ボランティア

欧州エリアでの活動

イギリスでは年間を通じ、地域の大学生に対して、「ビジネス教育」や「卒業論文の改善サポート」などを行いました。

また、ドイツでは地元幼稚園児の社会体験を目的として、蚤の市を開催しました。

幼稚園児との蚤の市

アジア・パシフィックエリアでの活動

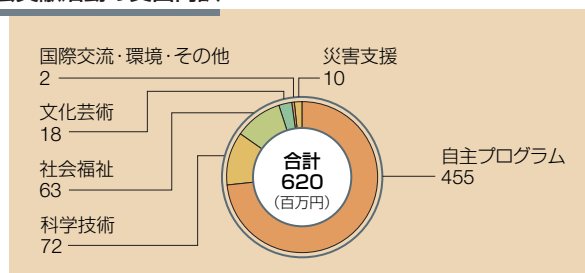
マレーシアでは健康についての対話イベントや国際救援組織「ワールドビジョン」による救援セミナーなどを実施しました。

また、タイでは孤児院の子供たちに教育資金の寄付、医療品やパソコンの寄贈を行いました。

孤児院の子供たち

社会貢献活動の分野別費用

オムロン(株)の社会貢献活動支出については、2006年度は5,700万円の減少となりました。これは主に一時的な支出である災害支援や、科学技術分野での寄付の減少によるものです。一方、社会福祉分野は増加しました。

社会貢献活動の支出内訳

2006年度の国内分野別社会貢献活動

科学技術分野

- 「立石科学技術振興財団」第17回助成金贈呈式を開催
  ※研究助成テーマ22件、国際交流助成テーマ6件を選定。

社会福祉分野

- 「京都オムロン地域協力基金贈呈式」を開催
- 「KIDSプロジェクト(TDLエスコートボランティア)」へ協賛
- 第26回大分国際車いすマラソンへ協賛
- 第18回全国車いす駅伝競走大会へ協賛
- 「社団法人日本職業スキー教師協会」と障害者スキー講習会を協働開催

文化芸術分野

- 「財団法人たんぽぽの家」主催の親守唄・歌会への協賛
- 「日本国際ボランティアセンター」主催の国際協力コンサート2006への協賛
- 「NHK京都文化センター」とオムロン文化フォーラムを共催
- 「京都コンサートホール」主催のパイプオルガンコンサートへ協賛

国際交流分野

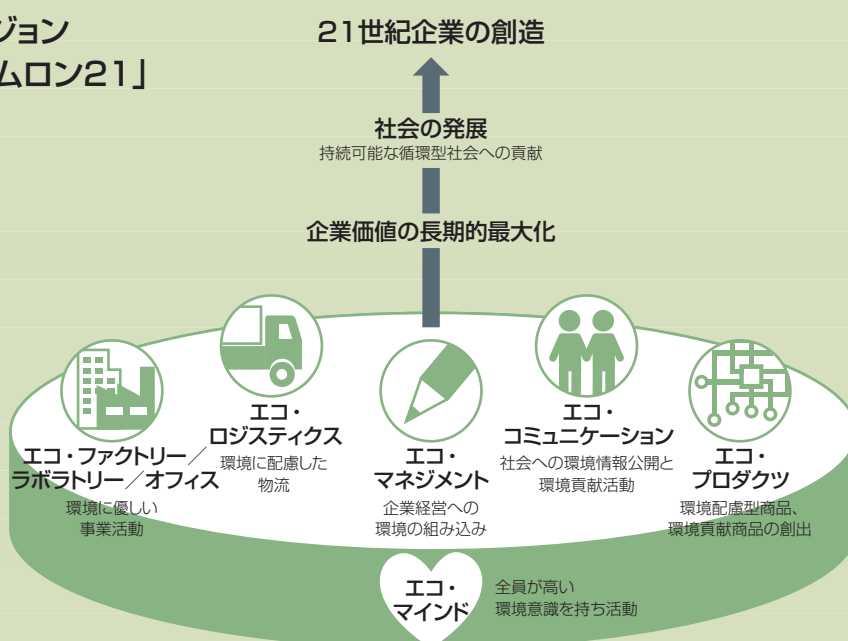
- 世界の子供たちに編み物を贈るプロジェクトへ参画
  ※セーター65枚、マフラー/帽子/手袋/ベスト18着をモンゴルの子供たちにプレゼント
- NGO「プランジャパン」主催のフォスターペアレントへの取り組みを支援
  ※8名のフォスターチャイルドを支援

地球環境分野

- 「きょうとグリーンファンド(おひさま発電所)」にソーラーパワーコンディショナを寄贈
- 「みどりの小道」の環境日記事業へ協力
- 京都 産・学・官・市民連携の「びっくり!エコ100選」への協賛

環境的側面の報告

オムロンは、企業価値の長期的最大化とともに、持続可能な循環型社会への貢献を目指しています。そのために、6つの領域で2010年までの目標を明示した環境経営ビジョン「グリーンオムロン21」を制定しています。2006年には、新たに発行した「CSR行動ガイドライン」において、環境に関するふたつの基本方針を定めました。

環境経営ビジョン
「グリーンオムロン21」

ご注意　2006年度の活動を報告するにあたり、過去のデータを精査し、必要な修正を加えました。その結果、2005年度報告書の報告数値と異なっている項目があります。

「環境に配慮した事業活動」と「環境保全活動」を実践します

基本方針

オムロンは、環境保全を企業の責任として取り組むべき重要な経営課題と認識し、「CSR行動ガイドライン」(P12「行動ガイドラインの発行」参照)に、「環境に配慮した事業活動」と「環境保全活動」のふたつを環境に関する基本方針として定めました。

「環境に配慮した事業活動」においては、事業活動にともなう環境負荷低減に取り組むとともに、環境保全に貢献する製品や技術の創出・普及にも取り組み、エコロジーとエコノミーを両立させる環境経営を推進すること、環境経営の基盤づくりとして社員に対する環境教育や啓発活動を行い、環境意識を醸成することを定めています。

また「環境保全活動」においては、環境保全はあらゆる組織および個人の取り組みによってこそ推進されるという認識のもと、環境に関する社会課題の解決に、関係する組織とともに積極的に関与すること、役員・従業員一人ひとりが、業務を離れた日常活動等においても環境の保全に関心を持ち行動することを定めています。

CSR行動ガイドライン

環境に配慮した事業活動

1. 環境に配慮した事業活動
   私たちは、研究開発、生産、販売、事務、アフターサービスなどの事業活動の全過程において、省資源・廃棄物削減・省エネルギーのための努力、地球環境に悪影響を及ぼす物質の使用削減や使用停止、使用されなくなった製品の回収・リサイクルなど環境に配慮した取り組みを行う。
2. 環境法令などの遵守
   私たちは、国・地域の産業公害防止に関する規制をはじめとする環境法令や環境維持のために締結された協定を、正しく理解し遵守しなければならない。
3. 国際基準の遵守
   私たちは、環境に関する管理システムを構築し、環境に関する国際基準の遵守を確実に推進する。また環境の保全に関する規格を維持する。
4. 環境学習
   私たちは、業務での環境負荷の軽減などに活かすため、環境保全に関する知識を積極的に修得する。

環境保全活動

1. 自発的な環境保全活動の実践
   私たちは、日常生活における環境負荷軽減や、地域社会の環境保全活動などにも取り組む。
2. 会社の行う環境保全活動への積極的な参画
   私たちは、会社や部門等の実施する社会貢献活動としての環境保全活動に、積極的に参加する。

環境ビジョンと環境行動計画

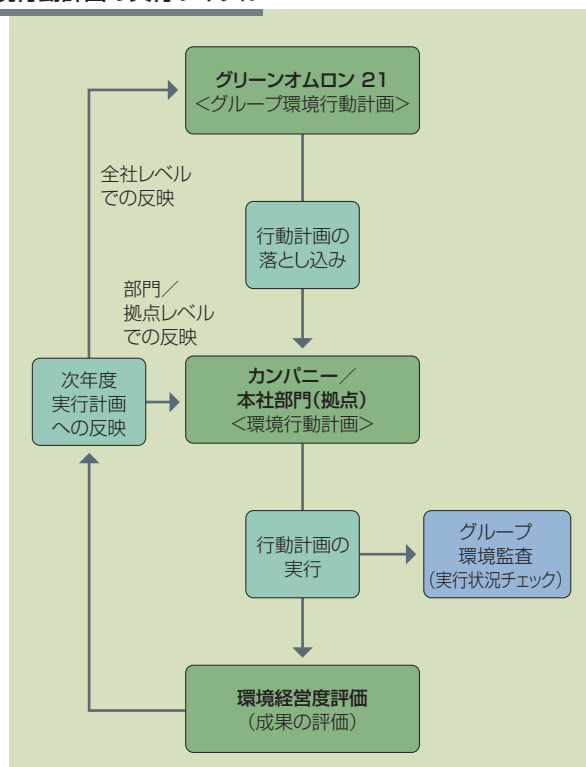
21世紀企業としての「環境経営」の方向性を示す環境経営ビジョンと、活動内容・目標を明確にした環境行動計画からなる「グリーンオムロン21」を2002年に制定しました。

「グリーンオムロン21」では、エコ・マインドをベースに置きながら、エコ・マネジメント、エコ・プロダクツ、エコ・ファクトリー／ラボラトリー／オフィス、エコ・ロジスティクス、エコ・コミュニケーションの6領域を活動の柱として、企業価値の長期的最大化と持続可能な循環型社会への貢献をその目的としています。

2005年10月には、長期経営構想「GD2010」の最終年である2010年を目標年度として取り組むテーマと達成目標を見直し、Ver.2としてまとめました。

全社の行動計画はカンパニーや本社部門、さらに管轄する各拠点へと落とし込まれます。各拠点における行動計画の実行状況をグループ環境監査でチェックし、カンパニーや本社部門の目標達成状況を環境経営度評価制度で評価しています。

環境経営度評価制度では、各カンパニーや本社部門の取り組みを「製品」「事業所」「環境法規制違反」の3項目について評価し、A～Cの3段階でランク付けしています。評価結果は次年度計画に反映させるとともに、Cランクのカンパニーや本社部門には環境保全への追加投資などを義務付けて具体的な環境への取り組みの改善を図っています。

環境行動計画の実行サイクル

6つの領域で継続的な活動に取り組みました

2006年度の行動計画と実績は下表のとおりです。生産量増加にともない、CO_2や廃棄物、紙使用量の抑制取り組みにおいて目標を達成することができませんでした。また、エコラベル商品の認定基準を改定しましたが、運用は2007年度からとなりました。

2007年度はグローバルでの環境経営の推進とCO_2削減、特に改正省エネ法で強化された物流における省エネルギー対策の取り組みが課題であると認識しています。

テーマ		2006年度目標	2006年度実績
エコ・マインド	環境教育	• 環境教育プログラムの運用継続 • 海外拠点向け教育教材の提供	• 環境教育プログラムを運用継続 • 海外拠点向け教育教材を3コンテンツ整備完了
	環境啓発	• 環境月間講演会の実施継続 • 環境提案と環境標語の募集継続 • 環境家計簿コンテストの実施継続	• 環境月間講演会の開催(6月) • 環境提案1,350件、環境標語6,694件の応募(6月) • 環境家計簿コンテスト3,806人参加(2007年2月)
エコ・マネジメント	環境会計	• 環境会計の機能充実 • 国内関係会社への展開	• 環境管理会計の導入を検討 • 新規に5拠点の追加
	汚染管理／環境リスクマネジメント	• 環境関連法規制違反、汚染事故、環境クレーム0件継続	• 環境関連法規制違反、汚染事故、環境クレーム0件
	環境ISO取得推進	• ISO14001認証維持と非生産拠点への認証取得拡大	• 国内:生産4拠点で新規認証取得、非生産拠点で認証範囲拡大 • 海外:生産2拠点、非生産1拠点で新規認証取得
エコ・プロダクツ	エコ商品の開発／提供	• 新エコラベル商品認定基準の運用開始	• 新エコラベル商品認定基準の改定完了(2007年度から運用開始)
	規制化学物質削減・全廃商品の創出	• 規制化学物質(鉛、カドミウム、水銀、六価クロム)の全廃	• 全廃対象商品は規制化学物質全廃継続 • 中国版RoHS対応完了
	グリーン調達の推進	• グリーン仕入先認定完了	• グリーン仕入先認定完了
	製品リサイクル／リユース	• 駅務システム機器のリサイクル/リユース開始 • 新たな対象商品の選定	• 駅務システム機器の回収部材のリサイクル実施
エコ・ファクトリー／ラボラトリー／オフィス	CO_2削減活動の促進	• 国内生産拠点は2003年度基準で生産高原単位を3%削減 • 国内非生産拠点は2003年度基準で排出量を1.5%削減	• 2003年度比1%増加(2005年度比9.5%削減) • 2003年度比2.4%増加(2005年度比7.5%削減)
	廃棄物削減／リサイクル	• 国内非生産拠点でゼロエミッション達成 • 国内生産拠点の排出量を1998年度基準で生産高原単位を15%削減	• 一部の拠点で未達成(2007年度達成見込み) • 1998年度比21%削減
	PCB廃棄物の無害化処理推進	• 処理施設スケジュールに沿って無害化処理実施	• 2006年度処理施設スケジュールでは該当事業所なし • 変圧器の低濃度PCB含有有無実態調査を実施
	PRTR法対象物質の削減	• 2005年度の生産高原単位を維持	• PRTR法対象物質排出量の生産高原単位:2005年度比41.2%減少
	事業所での省資源活動推進	• 2005年度の総量を維持	• OA紙使用量:2005年度比6.8%増加 • 水使用量:2005年度比11.0%減少
	大気汚染防止	• 2005年度の生産高原単位を維持	• NOx排出量の生産高原単位:2005年度比67.2%減少 • SOx排出量の生産高原単位:2005年度比66.8%減少
	水質汚濁防止	• 2005年度の総量を維持	• BOD排出量:2005年度比12.5%減少 • COD排出量:2005年度比0.3%減少
エコ・ロジスティクス	物流領域でのCO_2削減活動	• 国内でCO_2排出量原単位目標設定	• 国内物流でのCO_2排出量原単位目標設定未完
	物流領域での省資源活動推進	• コンテナリターナブルシステム導入拡大 • 薄肉タイプストレッチフィルム導入拡大の検討	• 流通センターと4拠点へ新たにリターナブルシステムを導入 • 12拠点に薄肉タイプのストレッチフィルムの導入拡大
エコ・コミュニケーション	環境コミュニケーション(報告書、サイトレポートの発行)	• 報告書の発行継続と情報開示の充実 • 報告対象範囲の拡大	• 「企業の公器性報告書」発行(6月) • オムロン2拠点、国内関係会社4社の開示拡大
	環境コミュニケーション(環境広告、展示会)	• ウェブサイトでの環境情報発信 • 環境展示会への出展 • メディアでの環境情報発信	• CSRウェブサイトの更新(7月) • びわ湖環境ビジネスメッセ(10月)、エコプロダクツ(12月) • 日経エコロジーへの環境広告掲載(2007年1、3月)
	環境社会貢献活動	• 各拠点で地域と連携した社会貢献活動の実施 • 環境授業の実施継続	• オムロンデーの社会貢献活動実施(5月) • 小学校での環境出前授業(2007年1月)

評価 ○：目標達成 △：目標を一部未達成 ×：未達成

評価	2007年度目標	2010年度目標	参照ページ
○	・環境教育プログラムの運用定着	・環境教育プログラムの運用継続	P48
○	・環境月間講演会の実施継続 ・環境提案と標語募集継続 ・環境家計簿の取り組み継続	・環境啓発施策の充実	P48
○	・海外関係会社への展開準備	・海外関係会社での運用定着	P48
○	・0件の継続	・0件の継続	P47
○	・ISO14001認証維持と拡大	・ISO14001認証維持の継続と拡大	P47
×	・新基準に基づくエコラベル商品化率目標の達成	・新基準に基づくエコラベル商品化率目標の達成	P53
○	・全廃継続	・全廃継続	P54
○	・グリーン仕入先からの調達継続	・グリーン仕入先からの調達継続	P38
△	・新たな製品リサイクル／リユースに着手	・新たな製品リサイクル／リユースの定着	P54
×	・国内生産拠点は2003年度基準で生産高原単位を4%削減 ・国内非生産拠点は2003年度基準で排出量を2%削減	・日本のCOP3目標達成（1990年比-8.6%） ・国内主要拠点のCO_2排出量合計　55,810トン	P50、51
△	・海外生産拠点でゼロエミッション推進 ・1998年度基準で生産高原単位を17%削減	・国内全拠点でゼロエミッション達成 ・1998年度基準で生産高原単位を22%削減	P52
○	・高濃度PCB含有機器の無害化処理実施 ・低濃度PCB含有変圧器の無害化処理検討	・高濃度PCB含有機器の無害化処理完了	P48
○	・生産高原単位を維持	・生産高原単位を維持	P48
△	・総量を維持	・総量を維持	P51
○	・生産高原単位を維持	・生産高原単位を維持	WEB
○	・総量を維持	・総量を維持	WEB
×	・国内は原単位削減目標の達成 ・海外は原単位削減目標の設定	・削減目標の達成	P50
○	・リターナブルシステムの運用継続と経路拡大検討 ・ストレッチフィルムからグリーンバンドへと省資源化を促進	・運用継続	WEB
○	・報告書の発行継続と情報開示の充実 ・海外関係会社へ報告対象範囲の拡大	・報告書の発行継続と情報開示の充実 ・報告対象範囲の拡大	WEB
○	・ウェブサイトでの環境情報発信の継続 ・環境展示会への出展継続 ・メディアでの環境情報発信の継続	・環境フォーラムの開催	WEB
○	・社会貢献活動の実施継続	・社会貢献活動の実施継続	WEB

エコロジーとエコノミーを両立させる環境経営を推進しています

オムロンでは環境保全を経営の重要課題のひとつと位置づけ、環境ビジョン「グリーンオムロン21」の実現を目指して、エコロジーとエコノミーを両立させる環境経営を推進しています。

環境経営推進体制

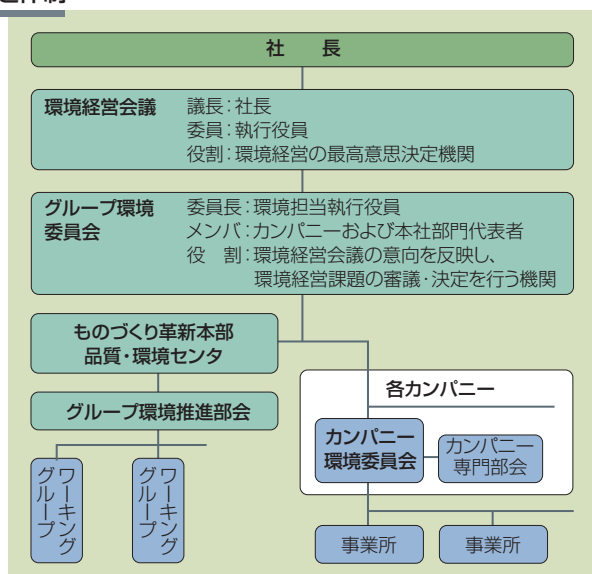
オムロンの環境経営推進体制は、全体を統括する最高意思決定機関として「環境経営会議」を置き、その意向を反映して、環境経営課題を審議・決定する「グループ環境委員会」を設けています。このグループ環境委員会のもと、各カンパニーに設けた「カンパニー環境委員会」が環境保全活動を実行推進する組織体制を構築・運営しています。

2007年4月からは、品質・環境技術力強化のため、「経営総務室 品質・環境部」は「ものづくり革新本部 品質・環境センタ」に組織変更となり、全社の環境取り組みを推進しています。

推進体制

ISO14001 認証取得

WEB［ISO14001認証取得拠点一覧］

環境マネジメントシステムの構築が環境経営に取り組むための基本であると考え、全社的なISO14001認証取得を推進しています。

2006年度は7拠点が新たに認証を取得、2拠点が統廃合により減少しました。その結果、2007年4月現在で認証取得は、国内で57拠点、海外で19拠点となりました。これによって、グループ全従業員32,456人中、28,207人（87%）が認証取得拠点に所属していることになります。2007年度は海外の4拠点が認証取得する予定です。

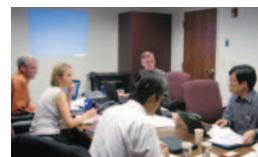
エリア別ISO14001認証取得拠点数

エリア	認証取得拠点数
日本	57
北米	3
欧州	3
アジア（中国）	13（9）
合計	**76**

環境監査

WEB［監査結果と改善指摘事項］

各拠点での環境マネジメントシステムに基づく「サイト内部環境監査」と、本社環境部門による「グループ環境監査」のふたつの環境監査を実施しています。またISO14001の外部審査機関が、規格への適合状況を定期的に審査しています。

2006年度は、グループ環境監査を国内9拠点と中国2拠点で実施しました。中国の監査では、法的な環境測定や環境施設の定期点検記録の不備等について改善提案を行いました。また、欧米5拠点で環境取り組みの現状について調査を実施しました。

調査風景

監査体系と監査基準

監査の種類	監査基準
グループ環境監査（1回／2年で各拠点を監査）	• グリーンオムロン21環境行動計画 • 環境関連法規制 • 全社環境関連規定 • 環境リスク対策
サイト内部環境監査（1〜2回／年：拠点の規定内容に従う）	• ISO14001：2004規格要求事項 • サイト環境マネジメントシステム各文書の規定事項 • サイト適用法規制およびその他の要求事項 • サイト環境目的・目標および実施計画

環境リスクマネジメント

事業活動にともなう環境リスクの未然防止や低減化を図るため、ISO14001の要求事項および自主基準に基づき、環境法規制の遵守や環境施設の運用管理を実施しています。

2006年度も環境に関する法規制違反、環境事故、環境に関する苦情、および環境に関する罰金、科料、訴訟は、国内外ともありませんでした。

PCB無害化処理

各拠点で保管しているPCB含有の変圧器、電力コンデンサ、照明器具安定器などを定期的に点検し、より適切に管理するとともに、高濃度のPCB含有機器は2010年度までに処理完了を予定しています。2006年度は、変圧器処分時に低濃度のPCBが検出されたため一斉調査を行い、高濃度変圧器が低濃度あるいはPCB非含有であったことが判明、また、あらたに低濃度ものが検出されました。さらに、高圧コンデンサ1台が非含有であったことも判明しました。行政への届け出は完了しています。

PCB含有機器保管量（国内）

種　類	保管量（台数）	
	高濃度PCB（台）	低濃度PCB（台）
変圧器	0	18
電力コンデンサ	65	0
照明器具安定器	376	0

PRTR化学物質の削減

PRTR法の第一種指定化学物質354物質について、各拠点での取扱量、排出量、移動量を管理し、排出量、移動量の生産高原単位を2005年度レベルから維持・削減することを目標に取り組んでいます。2006年度は、国内グループ全体では14物質（群）を使用していますが、欧州化学物質規制への対応により、鉛の使用量が大幅に減少した結果、2005年度から生産量が増加しているにもかかわらず、取扱量・排出量は減少しました。

PRTR取扱量・排出量・移動量（国内）

化学物質名	取扱量（t）	排出量（t）	移動量（t）
アンチモンおよびその化合物	8.48	0.00	0.02
ビスフェノールA型エポキシ樹脂（液状のものに限る）	10.37	0.00	0.03
エチルベンゼン	1.04	0.43	0.52
キシレン	4.31	0.74	0.52
銀およびその水溶性化合物	0.24	0.00	0.00
3−(3,4−ジクロロフェニル)−1,1−ジメチル尿素	0.24	0.00	0.00
テトラヒドロメチル無水フタル酸	3.01	0.00	0.10
1,3,5−トリメチルベンゼン	0.42	0.01	0.00
トルエン	7.52	4.06	3.33
鉛およびその化合物	23.67	0.11	0.75
ニッケル	0.75	0.00	0.00
ニッケル化合物	0.27	0.00	0.00
ふっ化水素およびその水溶性塩	3.57	0.01	0.00
メチレンビス(4,1−シクロヘキシレン)=ジイソシアナート	0.19	0.00	0.00

環境会計

WEB ［環境保全コスト］［環境保全効果］［経済効果］

環境保全に関する投資や費用を定量的に管理し、その投資や費用に対する効果を把握することで、効果的に改善を図るために2001年度から環境会計に取り組んでいます。環境省の環境会計ガイドライン（2005年版）に準拠した「オムロン環境会計マニュアル」を作成し、経済効果は実質効果のみを算出して、環境経営をより効果的に推進していくツールとして活用しています。2006年度は新規に5拠点で導入しましたが、拠点の統廃合により9拠点減となったため、合計では2005年度より4拠点少ない43拠点での導入となっています。

2006年度の環境保全コストの環境投資額は約3億円、環境費用額は約43億円でした。昨年度と比較してRoHS対応の研究開発費分の約29億円が減少しました。

また経済効果は、有価物売却益が金属の高騰により大幅に増え、約10億円になりました。

従業員への環境教育・啓発

環境経営の推進にあたっては、従業員一人ひとりの意識向上と実践が不可欠であり、環境教育や啓発活動を重視しています。2006年度もEMSに基づく教育訓練はもちろんのこと、環境意識の高揚にも取り組んでいます。また、9コンテンツの環境e-ラーニングを整備し、総受講者数は2005年度より1,793人増の3,820人になりました。2007年度からは3コンテンツを海外拠点へ展開する予定です。

啓発活動として、環境月間講演会の開催や環境提案と環境標語の募集を継続実施しています。

また、職場だけでなく各家庭でも省エネルギーに取り組むように環境家計簿を奨励しており、2006年度は国内グループ社員の3人に1人が参加しました。

社内研修（新入社員）

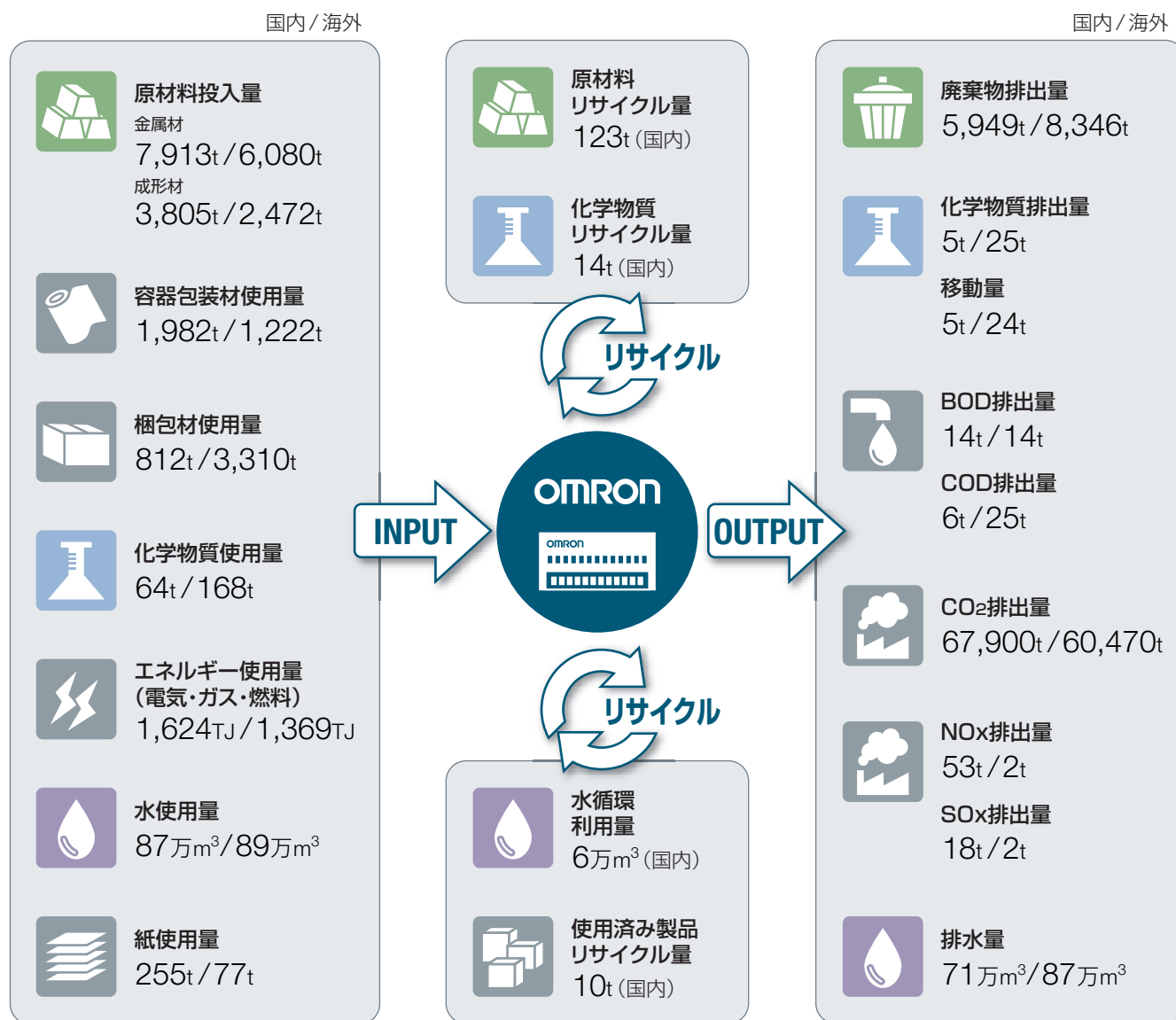
2006年度環境教育受講者数（国内）

種別	教育の種類	受講人数（人）
階層別環境教育	新入社員向け環境教育	136
	キャリア入社社員向け環境教育	64
技術者・開発者向け教育	製品アセスメント・レビュアー認定研修（製品アセスメント手法、規制化学物質等）	43
環境e-ラーニング	9コンテンツ	3,820

グローバルで投入量と排出量を把握、分析しています

（INPUT）（OUTPUT）

私たちの事業活動は、エネルギーや資源の消費など、さまざまな形で環境に負荷を与えます。環境負荷を低減するために製品のライフサイクルにおける投入量（INPUT）と排出量（OUTPUT）をグローバルで把握、分析して削減対策に活かしています。

2006年度は生産量が増加したことによりすべての項目が2005年度よりも増加しましたが、全社的な環境保全活動を推進した結果、使用効率の改善指標である生産高原単位では改善しています。

INPUT（投入）

電気：工場・オフィスで使用する電力会社からの購入電力
ガス：エネルギーとして使用する都市ガス・LNG・LPG
燃料：エネルギーとして使用する灯油・軽油・重油
水：水道水・工業用水・地下水
化学物質：工場・研究所で使用する規制化学物質（PRTR法対象物質）取扱量
原材料：製品製造に投入する成形材料・金属材料
紙：工場・オフィスで使用するコピー用紙
容器包装材：製品個装に使用する紙・プラスチック
梱包材：製品輸送に使用するダンボール

OUTPUT（排出）

CO_2：電気・ガス・燃料の使用にともなって発生する二酸化炭素
NOx：ガス・燃料の使用にともなって発生する窒素酸化物
SOx：ガス・燃料の使用にともなって発生する硫黄酸化物
排水：工場、オフィスからの生産系排水・生活排水
化学物質：大気、土壌、公共水域への排出量
廃棄物、下水道への移動量
廃棄物：事業活動にともなって生じた産業廃棄物・
事業系一般廃棄物および有価物
BOD：微生物で水質汚濁をなくすのに必要な酸素量
COD：酸化剤で水質汚濁をなくすのに必要な酸素量

CO_2や廃棄物の排出削減に取り組んでいます

オムロンは事業活動で発生するさまざまな環境負荷低減に取り組んでいます。地球温暖化の原因となるCO_2の削減、廃棄物の100%再資源化（ゼロエミッション）、省資源などの取り組みをグローバルで推進しています。

省エネルギー・温暖化防止

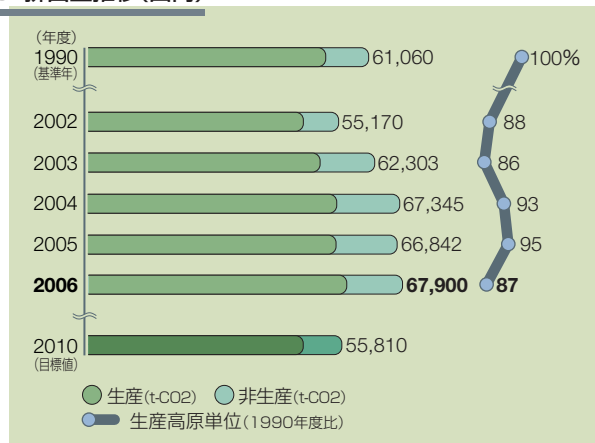
国内のCO_2排出量削減の取り組み

地球温暖化の原因となるCO_2排出量を2010年度に1990年度比8.6%削減するという目標を掲げ、グループ全社で省エネルギー活動に取り組んでいます。

2006年度は空調温度の適正化やこまめな消灯など日常管理の徹底を基本とし、省エネルギー設備導入や太陽光発電システム設置、CO_2排出の少ない燃料への転換などを推進しました。

生産拡大にともない、生産拠点の排出量は2005年度よりも約2,100トン増加しましたが、エネルギー使用効率の改善指標である生産高原単位は9.5%改善しました。非生産拠点は研究施設での省エネルギーに重点的に取り組んだ結果、2005年度よりも1,100トン削減しました。

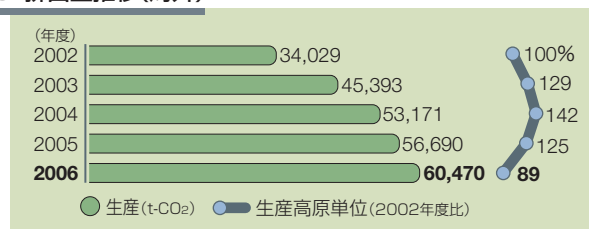
しかし、1990年度と比較すると、排出量は11.2%増となり、さらなる事業成長を目指す中で、現状の取り組みを継続しても2010年度には15%増に達すると予測しています。自助努力だけで排出量を抑制し、目標達成することは非常に困難であることから、HFCを回収・破壊するCDMプロジェクトで獲得される排出権の購入を決定しました。2008年からの5年間、毎年10,000トンの排出権購入とあわせて、社内での省エネルギー対策をさらに強化することで8.6%削減の達成を目指します。

CO_2排出量推移（国内）

海外のCO_2排出量削減の取り組み

海外でも生産高原単位を毎年1%ずつ改善する目標を掲げ、省エネルギー活動に取り組んでいます。

2006年度は生産量が2005年度比で50%増加した結果、生産高原単位は2005年度比で28.7%減となり、目標を達成しました。しかし、排出量は国内に迫る水準となりつつあります。

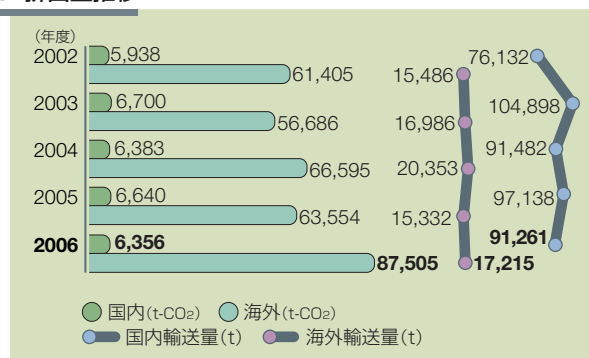
2006年度は中国エリアでグループ環境監査を実施し、各拠点のエネルギー使用量の実態把握と改善提案を行いました。今後は本格的な省エネルギー診断の実施を計画しており、さらなる省エネルギーへの取り組みを推進します。

CO_2排出量推移（海外）

物流のCO_2排出量削減の取り組み

国内輸送では巡回輸送ルートの見直しと、混載便・共同便の拡大により輸送効率の改善に取り組みましたが、輸送量が2005年度比で6%減に対して、CO_2排出量は4.3%減に留まりました。一方、海外輸送では、輸送量が2005年度比で12.3%増加し、さらに航空輸送が増えたために、CO_2排出量は32.7%増加しました。

2007年度は、国内輸送では環境配慮型トラックへの切り替え、海外輸送においては輸出入拠点を1箇所に集約、航空便から高速フェリーへモーダルシフトを検討し、CO_2削減に取り組みます。

環境配慮型トラック

CO_2排出量推移

CO_2以外の温室効果ガス削減の取り組み

PFCやSF6などCO2以外の温室効果ガスについては、温暖化係数の低いガスへの転換や除害装置の導入などの削減対策に取り組んでいます。

水口工場では、半導体の製造にPFCやSF6を434kg(CO2換算で7,797トン)使用していますが、2006年度から除害装置を設置し、46%(3,600トン)を削減しました。

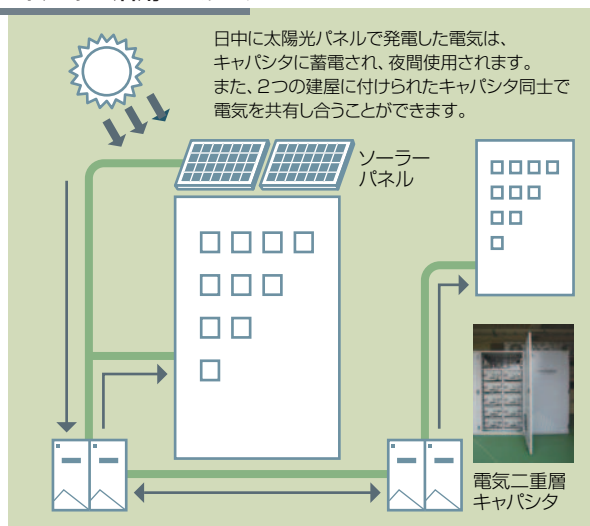
温室効果ガス除害装置

新エネルギー創出の取り組み

草津事業所に、電気二重層キャパシタを利用した蓄電装置としては世界最大級の容量となる新エネルギー活用システムを構築しました。

このシステムは、100kWの太陽光パネルで発電した電気を商用電源とともに事業所内の照明用電力として使用し、余剰電力をキャパシタ蓄電装置に蓄電します。蓄電した電気を太陽光発電の少ない雨天・曇天時や夜間に使用することにより、本システム全体では草津事業所3号館(12,000m^2)で使用する電力の約10%を賄うことができます。

太陽光、風力、バイオマスなどの新エネルギーは出力の安定性に課題があり、大量導入の妨げとなっていましたが、微弱な発電電力でも蓄電可能であり、また充放電効率が高いというキャパシタの特性を活かし、出力の平準化・安定化を図っています。実証運用により新エネルギーを有効活用するための技術やノウハウを蓄積し、新製品・サービスの創出に努めます。

新エネルギー活用システム

研究施設での取り組み

研究開発拠点の京阪奈イノベーションセンタではクリーンルームや環境試験設備のために電力、空調が24時間稼動しており、商用電力とガスコージェネレーションを併用しています。

省エネルギー対策として、コージェネレーションの制御方法を変更し、商用電力への切り替えにともなう電力変動を抑制することでピーク値を下げました。また、吸収式冷凍機などの熱源水流量による作動を最適設定し、長時間稼動することで排熱利用の効率化を図りました。さらに、機器ごとの使用電力や稼働時間を95%把握、蓄積したデータを元に、装置や人員による負荷変動を考えたエネルギー供給へと適正化しました。これらの結果、2005年度比でエネルギー使用量は11%、CO2排出量は1,100トン削減することができました。

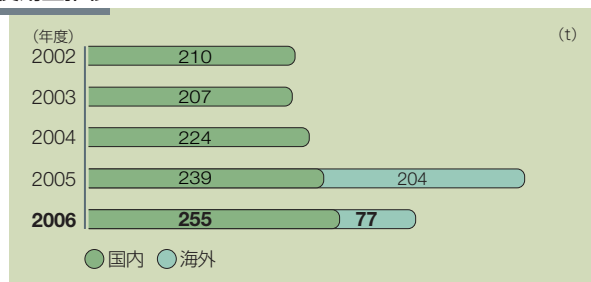
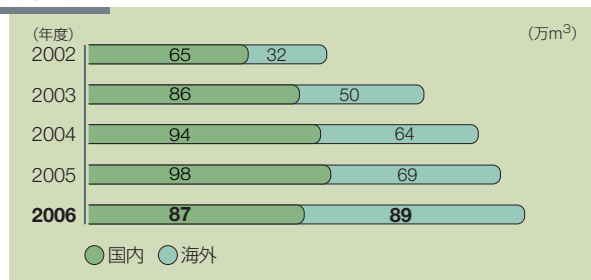
吸収式冷凍機

省資源

紙・水の使用量削減

紙の削減では、情報システム活用によるペーパーレス化を図りましたが、2006年度は生産拠点の統廃合による移管資料作成などが増加した影響により、国内の使用量は2005年度比7%増加しました。

水の削減では、排水の再利用に取り組み、2006年度の国内での使用量は2005年度比11%削減しました。

紙使用量推移

水使用量推移

ゼロエミッション

WEB［廃棄物種類別一覧］

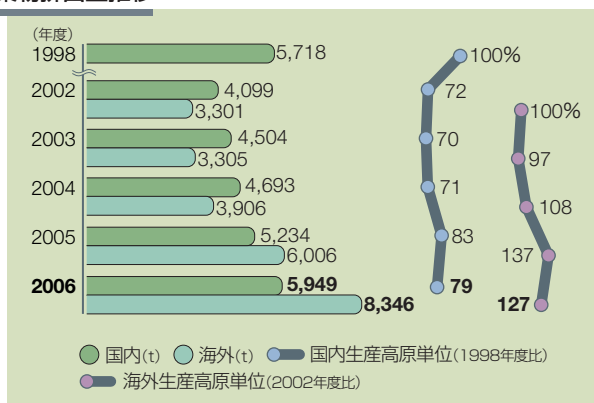
廃棄物削減の取り組み

生産工程で投入する原材料の削減や、歩留り改善などによる廃棄物削減が重要であると考え、各生産拠点で取り組んでいます。

2006年度の国内の廃棄物総排出量は5,949トンで、2005年度比で715トン増加しました。これは、生産拠点では生産量増加によって467トン、集計対象範囲の増加によって75トン、合計542トン増加、非生産拠点は集計対象拠点の増加によって173トン増加したためです。

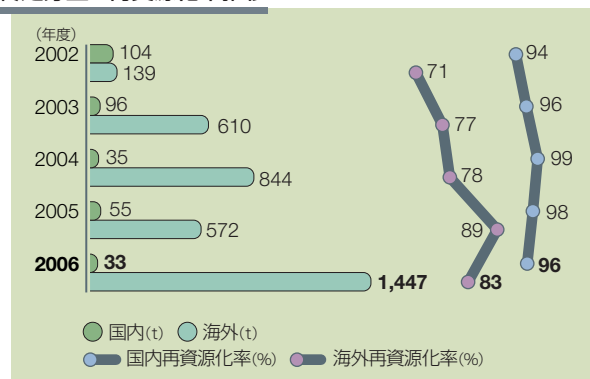
一方、海外の2006年度の廃棄物総排出量は8,346トンで2005年度比で2,340トン増加しました。これは、生産量増加によるものです。

しかし、国内、海外ともに生産高原単位は2005年度よりも改善しました。今後もさらなる廃棄物削減を目指して源流から廃棄物を出さない取り組みを行っていきます。

廃棄物排出量推移

再資源化率向上

事業活動で発生する廃棄物の100%再資源化・再利用化を図るゼロエミッションは、すでに国内の全生産拠点で達成、非生産拠点では、新たに12拠点が達成しました。しかしながら、2006年度から集計対象に加わった拠点において再資源化の取り組みが遅れたため、最終処分量が増加し、再資源化率が低下しました。今後、ゼロエミッション達成拠点では、サーマルリサイクルからマテリアルリサイクルへと再資源化のレベル向上と、より高度な資源の循環利用に取り組んでいきます。

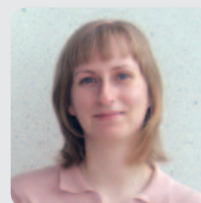
また、海外の再資源化率は83%と2005年度より6%悪化しました。これは主に新工場を立ち上げる際に、再資源化の取り組みが遅れ、廃棄物を一時的に再資源化せず処分したためです。

最終処分量と再資源化率推移

廃棄物の適正処理

廃棄物の適正処理にあたっては、法令を遵守すべく継続して取り組んでいます。2005年度から、改正される法令への迅速かつ均一な対応と、電子マニフェストシステムへの対応のために「廃棄物処理一元管理システム」を導入しました。システム導入により、廃棄物処理に関する情報を一括管理し、共有化をすることで廃棄物処理の適正化と管理の効率化を図っています。

私たちの環境取り組みが評価されました

OMRON DUALTEC AUTOMOTIVE ELECTRONICS INC.（カナダ）

Aneta Zimnicki

私たちは2003年からの4年間、環境取り組みにおいて大きな成果をあげ、環境に関する6つの賞を受賞しました。

そのなかのひとつが、建造物の世界的な環境配慮基準（LEED: Leadership in Energy & Environmental Design）においてシルバーランクに認証されたことです。環境に配慮した建設資材の使用と廃材の削減、エネルギーや水の使用効率改善、廃棄物のリサイクルなど、建設から操業、維持、管理にわたる取り組みが高く評価された結果です。

生産量は2004年から25%増加したにもかかわらず、エネルギー使用量は8%増に抑制しています。また、ダンボール使用量を42%削減、2003年度は78%だった廃棄物のリサイクル率を90%まで向上しました。私たちはオンタリオの信頼できる企業市民として、これからも環境保全と経済成長を両立し、持続可能な社会の発展に貢献することを約束します。

エコプロダクツの創出と化学物質の削減に取り組んでいます

コア・テクノロジーであるセンシング&コントロール技術を活かして、環境を保証した製品(エコプロダクツ)を開発し、全世界に提供することで、社会全体の環境負荷低減に貢献することを目指しています。

エコプロダクツ創出

WEB ［エコラベル商品一覧］

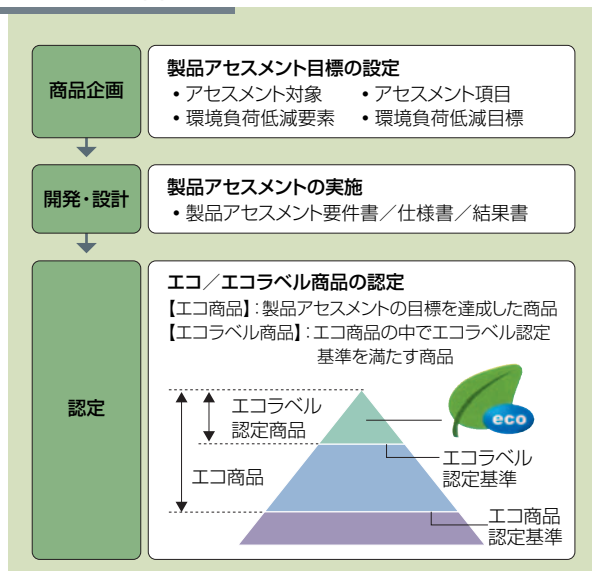
製品アセスメントの取り組み

生産、流通、使用、保守、回収、廃棄、リサイクルという製品ライフサイクルにおいて、各段階における環境負荷を低減するとともに、各国の法規制や基準を遵守した保証体制を整えるために、製品アセスメントを実施しています。

製品アセスメントでは、製品の企画・開発・設計の各段階において、開発者以外の第三者(製品アセスメント・レビュアー)がエビデンス(判断の根拠となる客観的データ)をもとに、製品が与える環境負荷を事前に評価しています。この製品アセスメントを、2005年度に国内・海外の全生産拠点で導入完了しました。

2006年度は、課題であった海外拠点での製品アセスメント運用強化のため、製品アセスメント・レビュアーの育成拡大を図りました。この結果、海外拠点における製品アセスメント・レビュアーは2005年度から60人増加しました。

今後も、すべてのオムロン製品の環境保証を確実なものとするため、製品アセスメント・レビュアーを核として、海外も含めた製品アセスメントの運用徹底を図っていきます。

エコプロダクツ創出の流れ

「エコラベル商品」の認定基準を改定

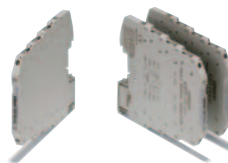
製品アセスメントでの環境目標を達成した製品を「エコ商品」、その中でさらに高いレベルの環境負荷低減基準をクリアした製品を「エコラベル商品」として認定しています。

2006年度には、ユーザー様での省エネルギー・省資源への貢献という観点から、環境貢献を直接の目的とする商品の項目について、その定義を詳細化および商品の例示を追加し、システムやソフトウェア商品にも適用できるように認定基準を改定しました。

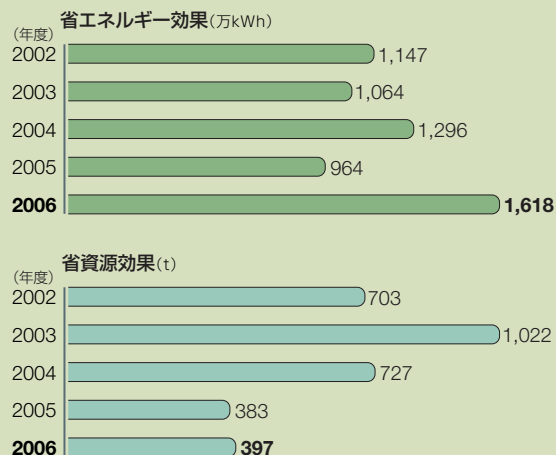
2006年度に創出したエコラベル商品は33件で、全新商品に対する割合は17%でした。また、2006年度1年間でのエコラベル商品による省エネルギー効果は1,618万kWh、省資源効果では金属材料とプラスチック材料を合わせて397トンを削減しました。

2007年度は新基準を適用した新たなエコラベル商品化率目標を設定し、エコプロダクツの創出に取り組んでいきます。

2006年度エコラベル商品事例

業界に先駆けてRoHS対象物質を全廃
体重体組成計 カラダスキャン(HBF–361)
皮下脂肪、内臓脂肪、骨格筋などが測定できる体重体組成計で、RoHS指令で制限されている物質を全廃しました。

使用時の消費電力を従来比77%削減
超薄型信号変換器(K3FPシリーズ)
センサ機器からの入力信号をコントローラ機器への出力信号に変える信号変換機で、使用時の消費電力を従来商品比で77%削減しました。

主要材料を従来比56%削減
プログラマブルコントローラ(CJ1G-CPU45P-GTC)
さまざまな製造機器や工場のライン制御管理を行うコントローラで、小型化によりプラスチック材を56%削減しました。

エコラベル商品による環境負荷低減効果の推定

規制化学物質削減

WEB［グリーン調達基準書］

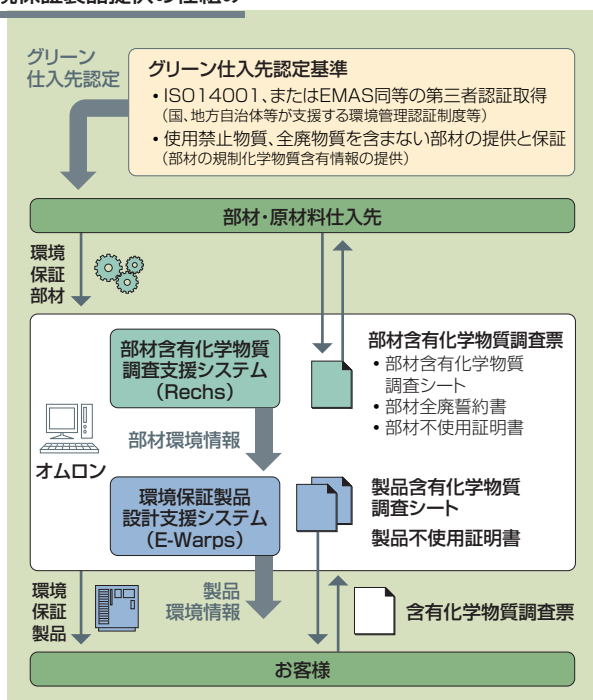
情報システムを活用した規制化学物質対応

規制化学物質が含まれた部材を「買わない、使わない」の調達方針のもと、オムロンでは2006年3月までに問題なくRoHS指令に対応しました。国内約16万点、海外約2万点の原材料・電子部品などの市販部品および加工品の調査は、国内・海外ともに100%完了しました。

これは、2003年11月から運用開始した「部材含有化学物質調査支援システム（Rechs※1）」と、2004年4月から運用開始した「環境保証製品設計支援システム（E-Warps※2）」が大きく貢献しました。

※1 **Rechs**：仕入先さまから原材料や部品などの規制化学物質に関する必要な情報をインターネット経由で収集するシステム。
※2 **E-Warps**：Rechsで収集した情報を用いて、製品開発、製品アセスメント、お客様への情報開示などを支援するシステム。

非含有保証の対象を16物質群に見直し

2006年度は、調査対象物質を見直しました。電機・電子業界のグリーン調達調査共通化協議会（JGPSSI）による電機・電子製品に含有する調査対象物質の標準化が進んでいるため、オムロンも2006年12月にJGPSSIの調査対象物質に準拠することにしました。この結果、製品への非含有を保証する対象物質は、16物質群となりました。

また、2007年3月から施行された中国の「電子情報製品汚染制御管理弁法（中国版RoHS）」への対応（第一規制の鉛など6物質の含有有無表示、または含有有無情報提供など）を完了しました。

今後も、RechsとE-Warpsのシステムを活用して環境保証製品の提供を継続するとともに、欧州をはじめとした各国の新しい製品環境法規制に対応していきます。

環境保証製品提供の仕組み

製品リサイクル

自動券売機・改札機のリサイクル

自動券売機・改札機などの廃製品リサイクルシステム構築に向けてリサイクル効果の検証を行いました。

首都圏の共通ICカード導入にともない、5,300台の自動券売機・改札機の改造が発生しました。改造により不用となった基板、ケーブル、筐体天板、アクリル板など10トンの部品を回収し、99.9%をリサイクルすることができました。

2007年度は、廃棄リスクの最小化のために廃棄物処理に関する社員の知識向上策の推進と、リサイクル対象製品の拡大に取り組みます。

自動券売機のリサイクル

包装材の削減

個装箱の省資源化

製品だけでなく、包装材の省資源にも取り組んでいます。自動血圧計スポットアームのACアダプターを小型、軽量化するのに合わせて、個装箱内のレイアウトを見直しました。内フタに付属品を置くスペースを確保して、内材点数を減らす、箱の厚みを薄くするなど、従来と同等の緩衝機能を保ちながら包装体積を7%、質量を33%削減しました。内材料を減らすことで組み立ての作業工程も削減、また廃棄のしやすさも向上しました。

改善前

改善後

オムロングループ
「企業の公器性報告書 2007」に対する意見

麗澤大学 大学院 国際経済研究科 教授
京都大学 経営管理大学院 客員教授
髙　巖（たか いわお）

昨年度の報告書に関し、私は、3つの問題点を指摘した。それは、第1に「CSR活動の総括と方針に関する一覧表が理解しにくいこと」、第2に「ネガティブ情報が少ないこと」、そして第3に「外国公務員贈賄防止に向けた取組み情報が少ないこと」であった。いずれも、CSR先進企業のオムロンであるがゆえに、「こうあって欲しい」との願いから指摘したものである。本年度の『公器性報告書』は、合理的な範囲で、これらの指摘に応えてくれたと感じている。

第1点については、2008年度以降の3カ年計画（2008年度～10年度）の中に、CSR目標と具体的施策を落とし込むべく、内部調整を進めていることが報告されている。現在、オムロンは、グランドデザインの第2ステージ（2005年度～07年度）にある。同ステージの開始年度で着地点を示さなかったため、今年度も総括は一般的なものにとどまった。この経緯を踏まえ、同社は、第3ステージの開始年度（08年度）に向け、CSR長期目標と施策の具体化を進めているわけだ。

ただ、私のこの指摘は、報告書の形式問題に過ぎず、第2ステージで具体的な展開を見なかったということではない。第2ステージの期間中、各カンパニーにCSR責任者を設置し、社長直轄のグループ戦略室も新設した。さらに、中国エリアなどの統括会社において、CSR組織を設置し、グローバルなCSR体制の構築を着々と進めている。

第2点および第3点については、かなりの改善があったと感じている。ネガティブ情報の開示は、いずれの会社も慎重にならざるを得ないが、そうした中にあって、本年度の報告書は、中国における法令違反リスクなどに言及し、これを重大課題として位置づけている。とりわけ、税関関係法令の違反（保税の手続き違反など）、贈賄（外国公務員贈賄行為など）、経営範囲の逸脱（駐在事務所における営業行為など）を例として取り上げ、その重要性を直視している。私は、この点を特に高く評価している。なぜか。重大課題に言及したということは、実は「オムロンがこれに向け真剣な取組みを展開し、成果をあげつつあることの証」と解されるからである。

なお、本報告書の問題点をあげるとすれば、記載されている内容がどこまで事実に即しているか、あるいはどこまで徹底されているかが見えないことである。たとえば、報告書からは、CSR調達が紹介されているが、私たちには、どこまでこれが浸透しているのかは分からない。すべての事項に関して言えることであるが、報告書の記載内容をどのように保証するかという問題は、今後の重要な検討課題であろう。

本年度報告書の記載内容が事実に即しているとの前提で、3つの評価点をあげておきたい。

第1は、オムロンが、「企業の公器性」という考え方を理解してもらうため、ステークホルダーとのコミュニケーションをグローバル・レベルで積極的に推進していることである。わけても、トップ自らが現場を訪ね、言語や文化の異なる従業員との対話を進め、相互理解を深めていることは特筆に値する。

第2は、多様性への取組みが他を寄せ付けないほどの勢いで進んでいることである。オムロンは、長年、CSRの柱として「障害者雇用・支援」を掲げてきたが、その成果は、既に十分賞讃されるべきレベルにまで達している。この成果に安住することなく、さらに上を目指すという。

最後は、グローバル企業としての社会的責任を強く意識した取組みを展開していることである。かつては、いずれの会社においても「郷に入れば郷に従う」という発想が一般的だったと思われる。しかし、そうした経営姿勢は着実に時代遅れとなりつつある。

持続可能なグローバル企業に求められるのは、今や、世界標準を視野に入れ、それに従って（一貫した形で）行動することである。オムロンは、こうした時代の変化を鋭く感じ取り、社会責任規格（ISO26000）に関する議論などを先取りする形で、新たなグローバルCSR戦略を策定・推進しつつある。「未来から選ばれる企業を目指す」という経営者の緒言は、まさにこの世界基準の主体的な取込みとそれにコミットするトップの強い決意から出てくるものであろう。

オムロングループ「企業の公器性報告書 2007」について　第三者としてのコメント

平成19年5月31日

オムロン株式会社
代表取締役社長
作田 久男 殿

株式会社トーマツ環境品質研究所
代表取締役
榎　宏

昨年度に引き続き、オムロングループ「公器性報告書 2007」（以下「報告書」と称する）を拝見すると共に、本社（CSR推進部、企業文化統括センタ、品質・環境センタ、人財センタ）及び草津事業所における視察、質問等に基づいて、オムロングループのCSRへの取り組みについて、コメントを述べさせていただきます。

なお、本コメントは、報告書に記載されている情報の正確性等につき、一般に公正妥当と認められる基準を判断基準として第三者審査意見を述べるものではなく、かつ、その他保証又は証明を行うものではありません。

1. CSRの推進

数多くのCSR報告書等が発行され、社会が企業に求めることは経済性だけでなく、環境や社会的な側面のニーズにも配慮すべきであるという考え方が企業の中にも浸透してきたと思われます。しかし、実際には短期的な収益性に目を奪われがちになり、企業の不祥事が絶えないのも現実です。企業がCSRを推進していくために重要なことは、CSRに対する考え方が全社、全グループの役員、社員に納得され、実行可能なものかどうかだと思われます。

オムロングループでは、昨年5月に新しい企業理念を制定し、その基本理念をCSRにも通じる「企業は社会の公器である」と社内外に宣言しました。CSRを実践することは企業理念を実践することにほかならないとして、CSRの行動基準である「オムロングループCSR行動ガイドライン」を、また、企業理念の行動指針を具体化した「オムロングループ行動指針実践ガイドライン」を発行されました。社員一人ひとりが企業理念を理解し、行動につなげるため、単に企業理念やガイドラインを配布するだけでなく、全社で職場討議を行い、自分にとっての企業理念に基づく行動指針である「私たち・私のアクション」を作成されました。このようにグループの一人ひとりが企業理念を理解、納得することでオムロングループのCSRが一層推進されることが期待されます。

2. グローバルへの展開

来期には海外の売上高比率が50%を超える予想となり、ますますグローバルでのCSRの推進が重要と思われます。このため、企業理念を浸透させるために海外拠点でトップ自らが社員と対話する機会を設けたり、重点戦略地域の中国エリアではエリア統括会社にCSR担当組織を設置したりするなど様々な取り組みが進められています。今後、グローバルでCSRを定着させていくためには、グループ本社の監査員が現地で監査を実施する「グループ環境監査」と同様にCSRへの取り組みに対しても内部監査を充実していくことを期待しています。

3. 最後に

CSRは企業が社会的責任を果たし、現在だけでなく将来のニーズにも対応することによって、社会の持続的発展に貢献することと考えられますので、オムロングループの経営目標である「企業価値の長期的最大化」にも整合した考え方だと思われます。2007年度にはグローバルな視点でCSR課題を抽出し、グループ経営施策の基本方針GD2010の第3ステージ（2008～2010年度）における新たな取り組み課題として整理し、その達成目標を設定されるとのことですので、その達成度や進捗状況を管理するための評価指標の開発について期待します。

以上